

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PT ASABRI (PERSERO),  
JAKARTA**

**RIA RESTY CHRISTIANI  
8115087831**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2012**

***CORRELATION BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE WITH  
JOB SATISFACTION AT EMPLOYEE PT ASABRI (PERSERO),  
JAKARTA***

**RIA RESTY CHRISTIANI  
8115087831**



**Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION  
CONCENTRATION IN EDUCATION OF OFFICE  
ADMINISTRATION  
DEPARTMENT OF ECONOMIC ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMIC  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2012**

## ABSTRAK

**RIA RESTY CHRISTIANI. Hubungan Anrata Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT Asabri (Persero), Jakarta. Skripsi, Jakarta : Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2012.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pada PT Asabri (Persero), Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung bulan Juni sampai dengan Juli 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Asabri (Persero), Jakarta Timur sebanyak 315 orang, dan populasi terjangkau dari penelitian ini adalah pegawai pada Divisi Asuransi dan Tabungan perusahaan yang berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 44 orang karyawan dengan menggunakan teknik acak sederhana (simple random sampling). Untuk menjaring data kedua variable penelitian, instrumen yang digunakan untuk variable X (Kecerdasan Emosional) dan variable Y (Kepuasan Kerja) adalah berbentuk kuisioner. Kuisioner yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional adalah dengan menggunakan replika dari *Wong and Law Emotional Intelligence Scale*. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (Construct Validity) dan uji reliabilitas dengan rumus Alpha Cronbach. Hasil reliabilitas instrumen Variabel X (Kecerdasan Emosional) sebesar 0,727 dan variable Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0,898. Uji persyarataan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang di dapat adalah  $38,42 + 0,697X$ . Hasil uji normalitas Lilliefors menghasilkan  $L_{hitung} = 0,087$  sedangkan  $L_{tabel}$  untuk  $n = 44$  pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,133. Karena  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan  $F_{hitung} (10,60) > F_{tabel} (4,07)$  yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan  $F_{hitung} (1,46) < F_{tabel} (2,05)$  sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi Product Moment menghasilkan  $r_{xy} = 0,449$ . Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan  $t_{hitung} (3,26) > t_{tabel} (1,68)$ . Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 20,16% variabel kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh kecerdasan emosional (X). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positi antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja.

## ABSTRACT

**RIA RESTY CHRISTIANI. Correlation Between Emotional Intelligence And Job Satisfaction At PT Asabri (Persero), Jakarta. Skripsi, Jakarta: Concentration of Office Administration Education, Study of Economic Education, Economics and Administration Department, Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2012.**

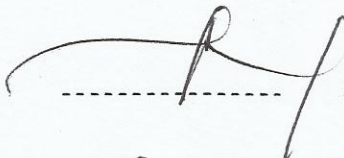


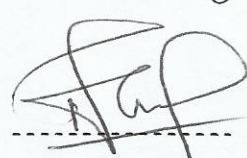
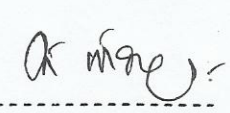
*This purpose of this research is to know more about The Correlation Between Emotional Intelligence with Job Satisfaction At PT Asabri (Persero), Jakarta Timur. This research method is using survey method with correlation approach. The populations of this research are all of employee at PT Asabri (Persero) in total 315 employee, the reach populations are employees in Company Assurance and pension Division in total 50 employee, and 44 employee for sampling. The X variable data (Emotional Intelligence) and Y variable data (Job Satisfaction), using Likert Scale. Then, it has Construct Validity Test using Validation Process, that is Correlation Coefficient valuing score with the total score reliability test using Alpha Cronbach Formula. Reliability X variable (Emotional Intelligence) is 0,727 and Y variable data (Job Satisfaction) is 0,898. The analyses test by finding regression equation, that is  $38,42 + 0,697X$ . The normal data test using Lilliefors formula and the result is  $L_{count} = 0,087$  in significant level 0,05 and  $L_{table} = 0,133$ , so  $L_{count} < L_{table}$ . It means that the mistake prediction regression Y to X has normal distribution. The result of regression significance test if  $F_{count} (10,60) > F_{table} (4,07)$ , shows that the regression is significance. Regression linearity test,  $F_{count} (1,46) < F_{table} (2,05)$ , show that the regression is linier. The Product Moment result of correlations coefficient test, is  $r_{xy} = 0,449$  continued by using correlations coefficient significance test with t-test. The result of  $t_{count} (3,26) > t_{tabel} (1,68)$ . It means that the research is significance and positive relation between emotional intelligence and job satisfaction. The result of determination coefficient test is 20,16%, it means that job satisfaction variable determined by 20,16% emotional intelligence variable. The conclusion, there is a positive Correlation Between Emotional Intelligence and Job Satisfaction At PT Asabri (Persero), Jakarta.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi**



Dra. Nurahma Hajat, M.Si  
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Ari Saptono, SE, M.Pd</u> NIP. 19720715 200112 1 001	Ketua		7 Agustus 2012
2. <u>Darma Rika, M.Se</u> NIP. 198303242009122002	Sekretaris		6 Agustus 2012
3. <u>Dra. Nuryetty Zain, M.M</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Penguji Ahli		6 Agustus 2012
4. <u>Drs. Dedi Purwana Es, M.Bus</u> NIP. 19671207 199203 1 001	Pembimbing I		6 Agustus 2012
5. <u>Umi Widyastuti, SE,ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Pembimbing II		6 Agustus 2012

Tanggal Lulus : 31 Juli 2012

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

*Terucap Syukur Kepada-Mu Ya Bapa, karya kecil ini ku persembahkan untuk kedua orang tua, keluarga, serta teman-teman keluarga Pendidikan Administrasi Perkantoran Non Reguler 2008 khususnya (lia, nia, riska, zahra, annex) yang telah memberi dorongan dan semangat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.*

*Terimakasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan oleh Dosen Pembimbing.*

*Terimakasih atas semua doa, semangat, perhatian serta cinta yang telah kalian berikan untukku.*

## PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2012

Yang Membuat Pernyataan



Ria Resty Christiani

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada Peneliti sehingga tersusunlah skripsi dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT Asabri (Persero), Jakarta.”

Penulisan skripsi ini dalam rangka menyelesaikan salah satu tugas yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Universitas Negeri Jakarta. Penelitian skripsi ini berdasarkan data *rill* yang didapat oleh peneliti dalam melakukan penelitian di PT Asabri (Persero).

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak menerima arahan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. terselesaikannya penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Drs. Dedi Purwana Es, M.Bus selaku Dosen Pembimbing satu.
2. Umi Widyastuti, SE, M.E selaku Dosen Pembimbing dua.
3. Dra. Sudarti selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Saparudin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.



7. Orang tua tercinta, kakak, dan adikku yang telah memberikan dukungan moril dan materil
8. Ibu. Sella, selaku staf Divisi Diklat yang telah memberikan izin dan membimbing peneliti di PT Asabri (Persero)
9. Seluruh staff dan pegawai PT Asabri (Persero)

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan penulisan laporan yang selanjutnya. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca agar dapat mempergunakan laporan ini sebagaimana mestinya.

Jakarta, Juli 2012

**Peneliti**

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	vi
PERNYATAAN ORIGINALITAS .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Perumusan Masalah .....	7
E. Kegunaan Peneitian .....	7
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Pustaka.....	8
1. Kepuasan Kerja .....	8
2. Kecerdasan Emosional .....	17
B. Kerangka Berpikir.....	28
C. Perumusan Hipotesis.....	30
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian.....	31
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	31

C. Metode Penelitian.....	32
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	32
E. Instrumen Penelitian.....	33
1. Kepuasan Kerja	
a. Definisi Konseptual .....	33
b. Definisi operasional .....	34
c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	34
d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja .....	35
2. Kecerdasan Emosional	
a. Definisi konseptual .....	38
b. Definisi Operasional .....	38
c. Kisi-kisi Instrumen Kecerdasan Emosional .....	39
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	40
G. Teknik Analisis Data.....	41
1. Mencari Persamaan Regresi .....	41
2. Uji Persyaratan Analisis .....	42
a. Uji Normalitas .....	42
b. Uji Linearitas Regresi .....	42
3. Uji Hipotesis Penelitian .....	43
a. Uji Keberartian Regresi .....	43
b. Uji Koefisien Korelasi .....	44
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t) .....	44
d. Koefisien Determinasi .....	45

#### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data .....	46
a. Kepuasan Kerja .....	46
b. Kecerdasan Emosional .....	49
B. Analisis Data .....	51
1. Uji Persamaan Regresi .....	51
2. Uji Persyaratan Analisis .....	53
a. Uji Normalitas .....	53

b. Uji Linearitas Regresi .....	54
3. Uji Hipotesis Penelitian .....	55
a. Uji Keberartian Regresi .....	55
b. Uji Koefisien Korelasi .....	56
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t) .....	56
5. Koefisien Determinasi .....	57
C. Interpretasi Hasil Penelitian .....	57
D. Keterbatasan Penelitian .....	59
<b>BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	60
B. Implikasi .....	61
C. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Uji Coba Variabel Y .....	65
Lampiran 2 Kuisisioner Final Variabel Y .....	67
Lampiran 3 Kuesioner Final Variabel X .....	69
Lampiran 4 Perhitungan Uji Coba Variabel Y .....	71
Lampiran 5 Data Hasil Uji Coba Variabel Y .....	72
Lampiran 6 Langkah Perhitungan Validitas Variabel Y .....	73
Lampiran 7 Perhitungan Kembali Data Hasil Uji Coba Variabel Y .....	74
Lampiran 8 Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Coba Variabel Y .....	75
Lampiran 9 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y .....	76
Lampiran 10 Data Mentah Variabel Y .....	77
Lampiran 11 Data Mentah Variabel X .....	78
Lampiran 12 Perhitungan Menentukan Rentang Kelas, Banyak Kelas, Panjang Kelas Variabel X .....	79
Lampiran 13 Perhitungan Menentukan Rentang Kelas, Banyak Kelas, Panjang Kelas Variabel Y .....	80
Lampiran 14 Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku	81
Lampiran 15 Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku .....	82
Lampiran 16 Data Berpasangan Variabel X dan Y .....	83
Lampiran 17 Perhitungan Uji Linieritas .....	84

Lampiran 18	Perhitungan Persamaan Regresi .....	85
Lampiran 19	Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku .....	86
Lampiran 20	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan baku .....	87
Lampiran 21	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X .....	88
Lampiran 22	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran .....	89
Lampiran 23	Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	90
Lampiran 24	Perhitungan Uji Kelinearian Regresi .....	91
Lampiran 25	Perhitungan JK (G) .....	92
Lampiran 26	Anava, Uji Keberartian dan Uji Kelinearian Regresi .....	93
Lampiran 27	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment .....	94
Lampiran 28	Perhitungan Uji Signifikasi .....	95
Lampiran 29	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi .....	96
Lampiran 30	Data Dimensi Kepuasan Kerja (Y) .....	97
Lampiran 31	Data Dimensi Kecerdasan Emosional (X) .....	98
Lampiran 32	Tabel Penentuan Jumlah Sampel .....	99
Lampiran 33	Tabel r .....	100
Lampiran 34	Tabel Lilifors .....	101
Lampiran 35	Tabel Z .....	102
Lampiran 36	Tabel t .....	103
Lampiran 37	Tabel F .....	104
Lampiran 38	Translate Replika Variabel X .....	108

Lampiran 39	Surat Izin Penelitian .....	109
Lampiran 40	Surat Keterangan Penelitian .....	110
Lampiran 41	Profil Perusahaan PT. Asabri (Persero) .....	111
Lampiran 42	Visi dan Misi PT. Asabri (Persero) .....	113
Lampiran 43	Struktur Organisasi PT. Asabri (Persero) .....	114
Lampiran 44	Daftar Riwayat Hidup .....	115

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
3.1.	Dimensi Variabel Y .....	34
3.2.	Skala Penilaian Variabel Y .....	35
3.3.	Dimensi Variabel X .....	39
3.4.	Skala Penilaian Variabel X .....	40
3.5.	Analisa Varians Regresi Linier Sederhana .....	43
4.1.	Distribusi Frekuensi Variabel Y.....	47
4.2.	Distribusi Frekuensi Variabel X .....	50
4.3.	Pengujian Keberartian, Linieritas, dan Persamaam Regresi .....	55
4.4.	Pengujian Koefisien Korelasi Sederhana Variabel X dan Y.....	57



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
4.1.	Grafik Histogram Variabel X .....	48
4.2.	Grafik Histogram Variabel Y .....	51
4.3.	Grafik Persamaan Regresi .....	52

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan potensi yang besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dikarenakan manusia adalah salah satu faktor penting yang harus dimiliki, untuk dapat menjadi perusahaan unggul. Dalam kegiatan operasional perusahaan, sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Untuk itu, perusahaan harus dapat memberikan perhatian yang lebih terhadap sumber daya manusianya, agar sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal.

Seorang pegawai dapat bekerja secara maksimal apabila semua kebutuhannya di dalam organisasi telah terpenuhi. Ketika kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka timbulah kepuasan kerja pada diri pegawai. Sebaliknya apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan pegawai, maka yang timbul adalah ketidakpuasan kerja pada diri pegawai.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan. Karena pegawai merupakan faktor yang berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Bagi perusahaan, memperhatikan kepuasan kerja pegawai dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja pegawainya.

Karena jika kepuasan kerja pegawai tinggi maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi maka akan berdampak pada ketidakhadiran, kinerja yang rendah, serta keluarnya pegawai dari perusahaan. Oleh karena itu, sebaiknya pihak perusahaan mulai untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawainya.

Namun, kepuasan kerja merupakan hal yang belum terpenuhi bagi para pegawai. Karena pada kenyataannya banyak pegawai yang belum merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini dapat diketahui dari salah satu sumber yang ada di PT Asabri yang mengatakan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai masih sangat minim. Hal tersebut terlihat dari hasil kinerja yang kurang menunjukkan peningkatan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diantaranya: kompensasi, jaminan keamanan, hubungan antar pribadi, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan dan peningkatan diri, kecerdasan emosional pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada perusahaan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang pegawai berikan kepada perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu hal penting dalam mencapai kepuasan kerja pegawai. Karena kompensasi menjadi aspek yang sangat sensitif antara pegawai dengan perusahaan. Terkadang perusahaan merasa bahwa sudah memberikan kompensasi yang wajar bagi pegawainya. Namun, kenyataannya

masih banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara yang diberikan dengan yang diharapkan oleh pegawai.

Komunikasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Adanya komunikasi yang efektif antara atasan dengan pegawainya, sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan fungsi dari komunikasi yang dapat menginformasikan mengenai tugas dan peranan masing-masing individu dalam perusahaan. Sebaliknya, apabila tidak ada kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi pegawainya, maka menimbulkan ketidakpuasan kerja pada pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri merupakan sebuah kesempatan atau kepercayaan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pegawai, biasanya kesempatan tersebut diberikan dalam bentuk pemerikayaan pekerjaan. Dengan adanya pemerikayaan pekerjaan ini dapat membantu para pegawai untuk memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Kesempatan pengembangan dan peningkatan diri melalui pemerikayaan pekerjaan tersebut, nantinya akan

menambahkan sumber kepuasan kerja pada pegawai. Namun, kenyataannya masih banyak perusahaan yang kurang memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dirinya, dalam hal pekerjaan.

Kemudian, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberi rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Ketika, pegawai sudah bekerja secara optimal, maka akan timbul rasa puas atas pekerjaannya. Namun, ketika lingkungan kerja tidak mendukung untuk pegawai bekerja secara optimal, maka hasil kerja pun rendah dan akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dilihat dari sisi personal (perspektif psikologis). Faktor-faktor personal ini mencakup kepribadian, sifat-sifat, motivasi, dan emosi. Kecerdasan emosional adalah akses menuju perasaan-perasaan diri seseorang dan membedakan perasaan-perasaan tersebut serta memanfaatkan untuk menuntun tingkah laku. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk memahami kesadaran diri, mengatur suasana hati, motivasi diri, serta keterampilan untuk mengendalikan orang lain. Dengan adanya emosi yang baik pada diri pegawai akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Semakin baik emosi pegawai maka

kepuasan kerja semakin meningkat. Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan adanya kecerdasan emosional yang baik agar pegawai dapat mengendalikan emosi, baik terhadap dirinya ataupun terhadap rekan kerjanya, sehingga kepuasan kerja dapat terwujud. Namun, hal tersebut kurang dimiliki oleh pegawai PT Asabri dimana dari hasil tes *Emotional Intelligence Quotient* yang digambarkan oleh salah satu pimpinan bidang kinerja yang menjelaskan bahwa hasil dari tes tersebut kurang memuaskan. Pimpinan juga menambahkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai masih kurang baik.

PT Asabri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia layanan tabungan dan asuransi pegawai negeri. Perusahaan ini terletak di Jalan Mayjen Sutoyo No. 11, Jakarta (13630), Indonesia. Perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan asuransi dan tabungan, merupakan bidang kerja yang beroperasi dengan berhubungan langsung kepada pihak masyarakat atau pelanggan. Bidang pekerjaan yang berhubungan langsung dengan pelanggan, memerlukan pengelolaan emosi yang baik agar dapat bekerja secara maksimal, namun terkadang pengelolaan emosi yang kurang baik menghasilkan tekanan dan tuntutan pada diri pegawai, sehingga emosi-emosi negatif mudah muncul, dan pada akhirnya, dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut, pegawai pada PT Asabri (persero) pun berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah:

1. Rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai
2. Komunikasi yang kurang efektif
3. Rendahnya kesempatan pegawai untuk mengembangkan diri
4. Lingkungan kerja yang buruk
5. Rendahnya kecerdasan emosional pegawai

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai. Berhubungan dengan keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi, antara lain: dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Untuk memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan hubungan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan informasi dan referensi mengenai masalah kepuasan kerja, serta dapat memberikan masukan yang berarti bagi PT Asabri (Persero) dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, khususnya melalui perspektif kecerdasan emosional.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kepuasan Kerja**

Salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dari setiap pegawai, nantinya akan berpengaruh pada kemajuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja, sebaiknya menjadi sesuatu yang dapat diperhatikan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja terdiri atas dua kata yaitu, kepuasan dan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja.

Istilah di atas di perjelas oleh Gezels dan Cuba yang mengungkapkan bahwa “kepuasan adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”<sup>1</sup>. Hal hampir senada dikemukakan oleh Hasibuan yang mengartikan “kepuasan sebagai terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja oleh lembaga”<sup>2</sup>.

---

129 <sup>1</sup> Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: PT. Ghalia Indonesia, 2004), h.

<sup>2</sup> Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktek., dan Riset Pendidikan)* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), h. 49

Dari kedua teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan suatu sikap yang umum yang dirasakan karyawan, apabila terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja, yang diberikan oleh lembaga atau perusahaan.

Keith Davis mengemukakan bahwa *“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work* (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja)”<sup>3</sup>. Serupa dengan pernyataan tersebut, Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or her job* (Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya)”<sup>4</sup>.

Dari berbagai definisi di atas, didapat keseragaman yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong yang ada dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan atau diri pegawai. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini seperti pernyataan-pernyataan di bawah ini.

Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai “pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”<sup>5</sup>. Hal senada diungkapkan oleh Arthur H. dan Harold F. Rothe yang

---

<sup>3</sup> Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), h. 117

<sup>4</sup> *Ibid.*, h.117

<sup>5</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), h. 51

beranggapan bahwa “kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya”<sup>6</sup>.

Tiffin mengemukakan “kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama pimpinan dengan sesama karyawan”<sup>7</sup>.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, serta hubungan kerja sama, baik dengan pimpinan juga dengan sesama karyawan, yang dapat mempengaruhi tindakan orang tersebut. Tindakan yang dihasilkan dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut dibagi menjadi dua jenis sikap yaitu, sikap positif dan sikap negatif.

Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Konsep serupa juga dikemukakan oleh Gibson, et al yang menyatakan bahwa , “*job satisfaction is refers to the positive or negative aspect of an individual's attitude toward his job or some feature of the job*”<sup>8</sup>.

Maksud pernyataan Gibson, et al. adalah kepuasan kerja seseorang tergantung pada sikap individu terhadap pekerjaannya. Jika individu bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia akan mendapat kepuasan kerja.

---

<sup>6</sup> Mutiara S. Panggabean, *op. cit.*, h. 128

<sup>7</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), h. 76

<sup>8</sup> Husaini Usman, *op.cit.*, h. 499

Sebaliknya, jika ia bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia akan mendapatkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Dari kedua pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Apabila pekerja memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya maka akan menghasilkan kepuasan kerja. Namun, jika seorang pekerja memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut mengalami ketidakpuasan kerja.

Pendefinisian yang berbeda tentang kepuasan kerja disampaikan oleh Moorse mengemukakan bahwa pada dasarnya, “kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh”<sup>9</sup>. Hal senada juga dikemukakan oleh Robbins yang menyatakan bahwa, “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”<sup>10</sup>.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah sikap umum yang dirasakan seorang pegawai atas pekerjaannya, yang dapat dinilai melalui kesesuaian jumlah penghargaan yang diharapkan atau diperoleh karyawan dengan apa yang mereka peroleh atau diberikan perusahaan kepada mereka.

---

<sup>9</sup> Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: PT. Ghalia Indonesia, 2004), h.

<sup>10</sup> Wibowo, *op.cit.*, h. 51

Penghargaan atas pekerjaan pegawai biasa disebut dengan istilah gaji atau kompensasi. Gaji dan kompensasi yang diberikan perusahaan atau lembaga pada umumnya bernilai sama untuk setiap pegawainya. Namun, perbedaannya terdapat pada tingkat kepuasan seseorang atas apa yang diterimanya. Kepuasan tersebut biasanya dapat terwujud apabila sudah terpenuhinya seluruh kebutuhan pegawai oleh lembaga. Itu artinya kepuasan pegawai muncul jika kebutuhannya terpenuhi oleh lembaga, sebaliknya ketidakpuasan pegawai muncul selama perusahaan tidak memenuhi kebutuhan para pegawainya.

Kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja meliputi kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal, dan semacamnya disamping kebutuhan rasa aman dalam menikmatinya. Juga kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu di tolong atau diakui orang lain<sup>11</sup>.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Secara umum, As'ad menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu, yaitu faktor fisiologis, psikologis, sosial, dan finansial.

1. “Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentaman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.

---

<sup>11</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), h.120

3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, dan pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan setra kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya”<sup>12</sup>.

Di dalam beberapa teori kepuasan kerja, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja. Teori ini dapat disebut juga sebagai *Two Factor Theory* atau ‘teori dua faktor’ yang pertama kali, ditemukan oleh Herzberg.

“Herzberg menjelaskan bahwa dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan (*maintanace factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *exterinsic factors*, yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab”<sup>13</sup>.

Dari beberapa teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dihasilkan atas terpenuhinya kebutuhan karyawan, kepuasan kerja atas terpenuhinya kebutuhan tersebut dapat dinilai melalui empat faktor, yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.

---

<sup>12</sup> Agus Dariyo, *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda* (Jakarta: PT. Grasindo, 2004), h. 81

<sup>13</sup> Anwar Prabu, *op.cit.*, h. 122

Handoko mengemukakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”<sup>14</sup>.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”<sup>15</sup>.

Davis & Newstrom (2000) mengemukakan pendapatnya dengan menyatakan, “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which their work. Satisfaction is dynamic* (kepuasan kerja adalah sesuatu kesenangan atau ketidakseenangan terhadap pekerjaan yang dipilihnya dan kepuasan itu bersifat dinamis atau berubah-ubah)”<sup>16</sup>.

Ketiga teori di atas memiliki kesamaan pengertian, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan seseorang terhadap pekerjaannya. Pengertian di atas juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut tampak dalam sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, kepuasan bersifat dinamis, dan berubah-ubah.

Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan

---

<sup>14</sup> Edy Sutrisno, *op.cit.*, h. 75

<sup>15</sup> Malayu S.P Hasibuan, *op.cit.*, h. 202

<sup>16</sup> Husaini Usman, *op.cit.*, h. 499

pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Pendapat di atas didukung oleh Strauss dan Sayles dalam (Handoko), “kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi”<sup>17</sup>. Hal ini berarti perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan cara memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya, baik melalui promosi atau pun dengan memberikan variasi terhadap tugas yang dikerjakan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:

- a. “Segi sosial ekonomi
  - Gaji dan jaminan sosial
- b. Segi sosial psikologi
  - Kesempatan untuk maju
  - Kesempatan mendapatkan penghargaan
  - Berhubungan dengan masalah pengawasan
  - Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dan karyawan dengan atasannya”<sup>18</sup>.

Kreitner dan Kinicki dikutip dalam Mutiara S. Panggabean mengemukakan bahwa “aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia”<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> Edy Sutrisno, *op.cit.*, h. 75

<sup>18</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), h. 82



Luthans menyatakan kepuasan kerja kedalam lima dimensi yang disebut job descriptive index (JDI) yaitu: “pembayaran seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (supervisi), dan rekan sekerja”<sup>20</sup>.

Hal serupa dikemukakan oleh Smith, Kendall, dan Hurlin dikutip dalam Winardi menyatakan bahwa adapun kelima dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. “Gaji atau upah yang diterima, jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut.
2. Pekerjaan, tingkat hingga di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
3. Peluang-peluang promosi, tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan.
4. Supervisor, kemampuan sang supervisor untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan.
5. Para rekan sekerja, tingkat hingga di mana para rekan sekerja bersikap bersahabat, kompeten, dan saling bantu-membantu”<sup>21</sup>.

Robins, menyatakan bahwa “kepuasan kerja dapat diukur dengan memperhatikan faktor spesifik yang diperhitungkan, yaitu: sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan co-worker”<sup>22</sup>.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan oleh para ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap individu yang ditunjukkan oleh perasaan senang atau tidak senang mengenai pekerjaannya, kesesuaian jumlah

---

<sup>19</sup> Mutiara S. Panggabean, *op.cit.*, h. 129

<sup>20</sup> Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Gramedia, 1999), h. 36

<sup>21</sup> Winardi, *Manajemen Prilaku Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2004), h. 216-217

<sup>22</sup> Wibowo, *op.cit.*, h. 511

penghargaan yang diharapkan atau diperoleh karyawan dengan apa yang mereka peroleh atau diberikan perusahaan kepada mereka yang biasanya dalam bentuk gaji atau upah, pekerjaan, supervisi, dan rekan kerja.

Dari berbagai teori yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang yang dapat dilihat melalui lima dimensi utama, yaitu gaji atau upah, pekerjaan, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

## 2. Kecerdasan Emosional

Setiap makhluk hidup di dunia, khususnya manusia pasti memiliki emosi. Agus Efendi dalam bukunya *Revolusi Kecerdasan Abad 21*, menjelaskan akar kata emosi sebagai berikut, emosi berasal dari Bahasa Latin yaitu “*movere*” yang berarti “menggerakkan, bergerak”, ditambah awalan “e-” untuk memberi arti “bergerak menjauh”. Ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal yang mutlak dalam emosi<sup>23</sup>.

Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf dikutip oleh Agus Efendi, “kata *emotion* bisa didefinisikan dengan gerakan (movement), baik secara metaforis maupun literal; kata *emotion* adalah kata yang menunjukan gerak perasaan”<sup>24</sup>. Sedangkan menurut Daniel Goleman dikutip dari Agus Efendi menyebutkan

---

<sup>23</sup> Agus Efendi, *Revolusi Kecerdasan Abad 21* (Bandung: Alfabeta, 2005), h. 176

<sup>24</sup> *Ibid.*,

bahwa emosi adalah “suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis, serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak”<sup>25</sup>.

Menurut Stephen P. Robins dan Mary Coulter dalam bukunya *Manajemen* menuliskan bahwa, “emosi adalah perasaan yang kuat yang ditunjukkan pada seseorang atau sesuatu”<sup>26</sup>.

Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa emosi merupakan suatu gerak perasaan yang kuat atau meluap-luap yang akan berakibat pada kecenderungan untuk bertindak kepada suatu hal atau seseorang.

Emosi sering diinterpretasikan oleh orang sebagai perasaan-perasaan orang yang buruk, antara lain seperti amarah, kesal, dan jengkel. Padahal emosi juga dapat berupa perasaan yang baik, seperti senang dan cinta. Menurut Paul Ekman emosi dasar dibagi terdiri dari enam: “anger (marah), fear (takut), surprise (kejutan), disgust (jengkel), happiness (kebahagiaan), dan sadness (kesedihan)”<sup>27</sup>.

Sedangkan Daniel Goleman mengkategorikan emosi yang relatif lebih lengkap ke dalam delapan kategori, beserta dengan sub kategorinya, daftar emosi tersebut adalah sebagai berikut:

1. “amarah (anger) meliputi (beringas, mengamuk, benci, marah besar, jengkel, kesal hati, terganggu, rasa pahit, berang, tersinggung, bermusuhan, kekerasan, kebencian patologis).
2. kesedihan (sadness) meliputi (sedih, muram, suram, melankolis, mengasihani diri, kesepian, ditolak, putus asa).

---

<sup>25</sup> Agus Efendi, *op.cit.*, h. 176

<sup>26</sup> Stephen P. Robbins & Mary Coulter, *Manajemen* (Jakarta: PT. Indeks, 2007), h. 72

<sup>27</sup> Agus Efendi, *loc.cit.*, h. 177

3. rasa takut (fear) meliputi (takut, gugup, khawatir, waspada, sedih, tidak tenang, ngeri).
4. kenikmatan (enjoyment) meliputi (bahagia, gembira ringan, puas, rasa terpenuhi).
5. cinta (love) meliputi (penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat).
6. terkejut (surprise) meliputi (terkejut, terkesiap, takjub, terpana).
7. jengkel (disgust) meliputi (hina, jijik, muak, benci, tidak suka).
8. malu (shame) meliputi (rasa salah, malu hati, kesal hati, sesal, hina, aib)<sup>28</sup>.

Jika diartikan secara bebas, ada ratusan jenis dan ragam emosi manusia. Karena banyaknya, emosi manusia memiliki variasi, kombinasi, dan nuansa-nuansa. Dari kedua pendapat tentang emosi di atas sebenarnya terdapat beberapa kesamaan bentuk kategori utama dari emosi, diantaranya adalah marah, takut, terkejut, jengkel, kebahagiaan, dan kesedihan. Kategori-kategori emosi ini akan mempengaruhi tingkah laku dan kehidupan manusia.

Kategori emosi di atas memiliki beberapa fungsi bagi kehidupan. Menurut Coleman dan Hammen (dalam Jalaluddin), setidaknya ada empat fungsi emosi dalam kehidupan manusia:

- a. “{emosi berfungsi sebagai pembangkit energi (energizer). Tanpa emosi, manusia tidak sadar atau sama dengan orang mati, karena hidup artinya merasai, mengalami, bereaksi, dan bertindak.
- b. Emosi berfungsi sebagai pembawa informasi (messenger). Keadaan diri sendiri dapat diketahui melalui emosi yang dialami.
- c. Emosi berfungsi sebagai komunikasi interpersonal dan interpersonal sekaligus.
- d. Emosi berfungsi sebagai informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Agus Efendi, *op.cit.*, h. 177

<sup>29</sup> M. Darwis Hude, *Emosi* (Jakarta: PT Erlangga, 2006), h. 24-25

Hamzah B. Uno merangkum teori-teori tentang kecerdasan, diantaranya adalah:

Hagenhan dan Oslon mengungkapkan pendapat Piaget tentang kecerdasan yang didefinisikan sebagai: *“An intelligent act is one cause an approximation to the conditions optimal for an organism’s survival. In other word’s, intelligence allow an organism to deal effectively with its environment”*<sup>30</sup>.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa inteligensi merupakan suatu tindakan yang menyebabkan terjadinya perhitungan atas kondisi-kondisi yang secara optimal bagi organisme dapat hidup berhubungan dengan lingkungan secara efektif. Sebagai suatu tindakan, inteligensi selalu cenderung menciptakan kondisi-kondisi yang optimal bagi organisme untuk bertahan hidup dalam kondisi yang ada.

Feldam mendefinisikan kecerdasan sebagai “kemampuan memahami dunia, berpikir secara rasional, dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan pada suatu tantangan”<sup>31</sup>.

Selanjutnya, Henmon mendefinisikan “inteligensi sebagai daya atau kemampuan untuk memahami”. Sedangkan, Wechsler mendefinisikan “inteligensi sebagai totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan

---

<sup>30</sup> Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h. 59

<sup>31</sup> *Ibid.*, h. 59

tujuan tertentu, berpikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan dengan efektif”<sup>32</sup>.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan atau *intelligent* adalah kemampuan seseorang dari akal pikiran mereka untuk berpikir secara rasional, memahami sesuatu, bertindak sesuai dengan tujuan, memecahkan masalah, serta menghadapi lingkungan sekitar dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif.

Menurut para ahli, terdapat ciri-ciri perilaku yang menunjukkan intelegensi yang tinggi, yaitu:

1. “Adanya kemampuan untuk memahami dan menyelesaikan problem mental dengan cepat
2. Kemampuan mengingat
3. Kreativitas yang tinggi
4. Imajinasi yang berkembang”<sup>33</sup>.

Kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence (EI)*, akhir-akhir ini menjadi penelitian yang menarik. Karena kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kehidupan manusia. McShane dan Von Glinow dalam bukunya *Organizational Behavior*, menjelaskan tentang definisi kecerdasan emosional, sebagai berikut:

*“Emotional Intelligence (EI) is one’s ability to detect and to manage emotional cues and information. People who know their own emotions and are good at reading others’ emotion may be effective in their jobs”*<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> Hamzah B. Uno, *op.cit.*, h. 59

<sup>33</sup> Hamzah B. Uno, *op.cit.*, h. 59

Dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi dan mengatur insyarat dan informasi emosional. Seseorang dapat mengenali emosinya dan berkemampuan untuk membaca emosi orang lain, mungkin dapat lebih efektif dalam melakukan pekerjaan mereka.

Hal serupa dikemukakan oleh Robert Kreiter dan Angelo Kinicki yang mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai berikut, “*emotional intelligence ability to manage oneself and interact with others in mature and constructive ways*”<sup>35</sup>. Dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional adalah kecerdasan emosional kemampuan untuk mengelola diri sendiri dan berinteraksi dengan orang lain dengan cara dewasa dan konstruktif.

Dikutip dalam Hamzah B. Uno, Steven J. Stein dan Howard E. Book menjelaskan pendapat Peter Salovey dan John Mayer, pencipta kecerdasan emosional, bahwa “kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual”<sup>36</sup>.

Menurut Goleman, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi dari diri sendiri dan orang lain secara akurat, mengeluarkan emosi diri secara jelas, dan mengatur emosi diri sendiri dan orang lain. Orang-orang dengan kecerdasan emosional tinggi (EQ yang

---

<sup>34</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior Twelfth Edition* (New Jersey: Prectice Hall, 2007), h. 73

<sup>35</sup> Robert Kreiter dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: Mc Graw-Hill Compenies, 2004), h 175

<sup>36</sup> Hamzah B. Uno, *op.cit*, h. 69

tinggi) akan menggunakan emosi mereka untuk memotivasi diri mereka sendiri, mengeluarkan pikiran yang kreatif, dan berempati dengan orang lain.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengenali dan mengelola emosi yang timbul dalam diri seseorang, sehingga akan efektif dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Menurut McShane & Von Glinow dalam bukunya *Organizational Behavior* menjelaskan bahwa “*emotional intelligence (EI): the ability to monitor our own and others’ feelings and emotions, to discriminate between them and to use this information to guide our thinking and actions.*” (kecerdasan emosional (EI): “kemampuan untuk memantau perasaan diri kita sendiri dan orang lain, dan emosi untuk membedakan antara mereka dan menggunakan informasi ini untuk menuntun pikiran dan tindakan kita”)<sup>37</sup>.

Cooper dan Sawaf dikutip dalam Al. Tridhonanto, berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah “kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Di dalam kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain. Selain itu mampu menanggapinya dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari”<sup>38</sup>.

Berdasarkan ke dua teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memantau perasaan diri sendiri dan orang lain yang dilakukan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi, sebagai sumber energi dan pengaruh manusiawi.

---

<sup>37</sup> McShane & Von Glinow, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill Companies, 2007), h. 72

<sup>38</sup> Al. Tridhonanto, *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah hati* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2009), h. 4-5



Howes dan Herald dikutip dalam Al. Tridhonanto, berpendapat bahwa “kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi”<sup>39</sup>.

Reuven Bar-On, sebagaimana dikutip dalam Hamzah B. Uno, ia menjelaskan bahwa “kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan nonkognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan”<sup>40</sup>.

Stephen P. Robins dan Mary Coulter dalam bukunya Manajemen juga mengungkapkan kecerdasan emosi (*emotional intelligence, EI*) adalah “gabungan dari keahlian, kemampuan, dan kompetensi non-kognitif yang memengaruhi seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan”<sup>41</sup>.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan atau gabungan dari kemampuan, kecakapan, dan kompetensi nonkognitif, yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Boyatzis bahwa “kecerdasan emosional adalah kesadaran diri (*self awareness*) sekaligus juga pemahaman yang mendalam akan faktor-faktor dan situasi yang dapat menyebabkan munculnya emosi dalam diri sendiri. Dengan adanya kesadaran ini, seorang individu dapat mengatur emosi dan perilakunya serta memahami orang lain dengan lebih baik. Selain kesadaran diri, terdapat tiga komponen lain yang membangun kecerdasan emosional seseorang yaitu pengelolaan diri (*self management*), kepekaan sosial (*social awareness*) dan keterampilan sosial (*social skill*)”<sup>42</sup>.

---

<sup>39</sup> Al Tridhonanto, *op.cit.*, h. 5

<sup>40</sup> Hamzah Uno, *op.cit.*, h. 69

<sup>41</sup> Stephen P. Robbins & Mary Coulter, *op.cit.*, h. 72

<sup>42</sup> Jacinta Winarto, “*Emotional Intelligence Sebagai Salah Satu Faktor Penunjang Prestasi Kerja*”, Jurnal Manajemen, vol.8 no.1, November, 2008, h. 7

*Daniel Goleman identified a set of competencies that differentiate individuals with Emotional Intelligence. The competencies fall into four clusters:*

1. *“Self-Awareness* (kesadaran diri)
2. *Self-Management* (pengelolaan diri)
3. *Social Awareness* (kepekaan sosial)
4. *Social Skills* (keterampilan sosial)”<sup>43</sup>.

Mayer dan Salovey dikutip dalam Konstantinos Kafetsios dan Leonidas A.

Zampetakis, menyebutkan empat dimensi kecerdasan emosional, yaitu:

1. *“Self emotion apparsial* (kesadaran diri)
2. *The other emotion apparsial* (kepekaan sosial)
3. *The use of emotion* (keterampilan sosial)
4. *Regulation of emotion* (pengelolaan diri)”<sup>44</sup>.

Davies et al, dikutip dalam Abdulaziem Ghoniem menyebutkan empat dimensi kecerdasan emosional, yaitu:

1. *“Self emotion apparsial* (kesadaran diri)
2. *The other emotion apparsial* (kepekaan sosial)
3. *The use of emotion* (keterampilan sosial)
4. *Regulation of emotion* (pengelolaan diri)”<sup>45</sup>.

Dikutip dalam Abdulazim Ghoniem, *“Emotional Intelligence (EI) is proposed as an important predictor of key organizational outcomes including job satisfaction ”*<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> Jijo George, “Emotional intelligence and Job Satisfaction. A Correlational Study”, *Journal of Commerce & Behavioral Science*, vol.01, no.04, Februari 2012, h. 38

<sup>44</sup> Konstantinos Kafetsios, “Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Testing the Mediatory Role Positive and Negative Affect at Work”, *Journal Personality and Individual Differences*, No. 44, 2008, h. 715

<sup>45</sup> Abdulazim Ghoniem, “Impact of Emotional Intelligene and Gender on Job Satisfaction among Egyptian Government Sector Employees”, *Journal of Social Sciences*, 3(1): 22-27, 2011, h. 24

<sup>46</sup> *Ibid.*, h. 23

Dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional (EI) adalah salah satu prediktor penting dari kunci keberhasilan organisasi yang mengandung kepuasan kerja.

Afolabi et al. dikutip dalam Abdulazim Ghoniem, *“in a study for examining the influence of emotional intelligence and gender on job performance and job satisfaction among Nigeria Police Officers, He found that police officers who are of high emotional intelligence are more satisfied and perform better than police officers who are of low emotional intelligence”*<sup>47</sup>.

Jika, diartikan secara bebas, Afolabi et al dikutip dalam Abdulazim Ghoniem, dalam studinya menguji pengaruh dari kecerdasan emosional dan gender terhadap kinerja dan kepuasan kerja diantara para pegawai polisi Nigeria, dia menemukan bahwa pegawai polisi dengan kecerdasan emosional tinggi lebih puas dan bekerja dari pada polisi dengan kecerdasan emosional yang rendah.

*“High-EI individuals have been claimed to experience greater levels of job satisfaction and subjective well-being at the workplace for a number of reasons. First, high-EI persons may utilize their ability to appraise and manage emotions in others, thus enabling them to foster interactions that help boost their morale and that of the group. This, it turn, helps contribute positively to well-being and job satisfaction for all (Sy, Tram, & O’Hara)”*<sup>48</sup>.

Dapat di artikan bahwa, beberapa orang dengan EI yang tinggi telah mengaku mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih besar dan subjektif kesejahteraan di tempat kerja untuk sejumlah alasan. Pertama, orang dengan EI tinggi dapat memanfaatkan kemampuan mereka untuk menilai dan mengelola

---

<sup>47</sup> Abdulazim Ghonim, *op.cit.*, h. 22

<sup>48</sup> Gerald Matthews, Moshe Zeidner, Richard D. Roberts, *Emotional Intelligence 101* (New York: Springer Publishing Company, LLC, 2012), h.150 (diakses pada tanggal 31 maret 2012, <http://books.google.co.id/>)

emosi orang lain, sehingga memungkinkan mereka untuk mendorong interaksi yang membantu meningkatkan semangat mereka dan kelompoknya. Ini mengubah, membantu memberikan kontribusi positif bagi kesejahteraan dan kepuasan kerja untuk semua.

“Wong and Law argue that the emotional intelligence labor of the job would moderate the EI-job satisfaction link. In particular, for jobs with high emotional labor, EI would have a strong impact on job satisfaction, whereas if the job required low emotional labor, the relationship between EI and job satisfaction would be less significant”<sup>49</sup>.

Dapat diartikan bahwa, Wong dan Law berpendapat bahwa kecerdasan emosional pekerja atas pekerjaannya akan memoderasi hubungan EI dengan kepuasan kerja. Khususnya, untuk pekerjaan dengan emosional pekerja yang tinggi, EI akan memiliki dampak yang kuat terhadap kepuasan kerja, sedangkan jika pekerjaan itu diperlukan emosional pekerja yang rendah, hubungan antara EI dan kepuasan kerja akan kurang signifikan.

Dikutip dalam Jijo George *“It is generally considered that employees with higher emotional intelligence will have higher job satisfaction. This is because the employees with higher emotional intelligence are able to develop strategies to overcome the possible consequences which may arise out of stress whereas those with less emotional intelligence won’t be in a position to overcome the stress situations”*<sup>50</sup>.

Dapat diartikan bahwa, hal ini dapat dianggap bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih

---

<sup>49</sup> Charminie Hartel, *Emotion in Organizational Behavior* (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2005), h. 239 (diakses pada tanggal 23 maret 2012, <http://books.google.co.id/>)

<sup>50</sup> Jijo George, *op.cit.*, h. 38

tinggi, dapat mengembangkan strategi untuk mengatasi kemungkinan konsekuensi yang timbul dari stress, sedangkan mereka yang memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik, tidak akan dapat berada pada posisi yang dapat mengatasi stress.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan oleh para ahli, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa, kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola emosi dan kesadaran dirinya, serta kepekaan dan keterampilan sosial dalam menggunakan emosi.

Dari beberapa teori yang telah di uraikan dapat disimpulkan bahwa, kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur emosi dirinya yang terdiri dari empat dimensi penting, diantaranya kesadaran diri (*self awareness/ self emotion apparsial*), kepekaan sosial (*social awareness/ the other emotion apparsial*), keterampilan sosial (*social skill/ the use of emotion*), dan pengelolaan emosi (*self management/ regulation of emotion*).

## **B. Kerangka Berpikir**

Bekerja merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang pegawai memiliki dorongan untuk bekerja pada suatu perusahaan karena berharap hal tersebut akan membawa pada keadaan yang lebih baik dan memuaskan, atau dengan kata lain bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan suatu bentuk kepuasan.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi pegawai dan perusahaan. Karena dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, mengakibatkan peningkatan kerja mereka, dan pada akhirnya akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

Kepuasan kerja telah dipelajari melalui dua metodologi utama, yaitu dilihat dari perspektif sosial dan psikologi. Perspektif sosial adalah hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari lingkungan sosial, antara lain seperti kompensasi, kesempatan untuk mendapatkan promosi, kondisi kerja, dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan perspektif psikologi adalah hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri seseorang, antara lain seperti kepribadian, sifat-sifat, penghargaan terhadap diri sendiri, motivasi, dan kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola emosi dan kesadaran dirinya, serta kepekaan dan keterampilan sosial dalam menggunakan emosi.

Emosi yang terdapat di kantor merupakan emosi yang berupa emosi positif atau negatif. Emosi-emosi positif tersebut diantaranya seperti kegembiraan, optimisme, dan semangat dapat menghasilkan energi yang positif, sehingga kepuasan kerja seseorang meningkat. Sedangkan emosi-emosi yang negatif diantaranya seperti stres, kekusutan, tersiksa, tekanan, marah, dan sedih dapat menghasilkan energi yang negatif, sehingga kepuasan kerja seorang pegawai menurun, bahkan tidak ada sama sekali.

Apabila seorang karyawan dapat mengenali bentuk-bentuk emosi yang ada di dalam diri pegawai tersebut dan pada rekannya, kemudian mengatur emosi tersebut (mengubah emosi negatif menjadi emosi positif), dan memiliki kepekaan serta keterampilan sosial atau dengan kata lain karyawan tersebut memiliki kecerdasan emosional, maka akan menghasilkan kepuasan kerja.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dirumuskan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, “terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja”.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) mengenai apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pada pegawai PT Asabri (persero).

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Asabri (persero) yang beralamat di, Jalan Mayjen Sutoyo No. 11, Jakarta (13630), Indonesia. Alasan peneliti mengadakan penelitian di PT Asabri (persero) karena perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan asuransi dan tabungan, dimana bidang tersebut beroperasi dengan berhubungan langsung dengan pihak masyarakat atau pelanggan. Bidang pekerjaan yang berhubungan langsung dengan pelanggan, memerlukan pengelolaan emosi yang baik agar dapat bekerja secara maksimal, namun terkadang pengelolaan emosi yang kurang baik malah menghasilkan tekanan dan tuntutan pada diri pegawai, sehingga emosi-emosi negatif mudah muncul, dan pada akhirnya, dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh, karena itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian.



Waktu penelitian berlangsung selama dua bulan terhitung sejak bulan Juni sampai dengan Juli 2012. Waktu inilah yang dianggap cukup luang dan efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Penggunaan metode ini untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (kecerdasan emosional) sebagai variabel yang mempengaruhi dan diberi tanda simbol X, dengan variabel terikat (kepuasan kerja) sebagai variabel yang dipengaruhi dan diberi tanda simbol Y.

### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi diartikan sebagai "wilayah generalisasi dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu".<sup>1</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada PT Asabri (persero) yang berjumlah 315 orang. Sedangkan populasi terjangkau berjumlah 50 orang pegawai pada Divisi Asuransi dan Pensiun. Bagian tersebut dipilih, karena penelitian ini lebih menekankan kepada kecerdasan emosional dalam berhubungan dengan orang lain khususnya konsumen PT Asabri (persero). Divisi

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 49

Asuransi dan Pensiun merupakan bagian yang lebih banyak berhubungan langsung dengan konsumen dibandingkan dengan divisi lain yang ada di perusahaan tersebut.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian.<sup>2</sup> Dari keseluruhan populasi terjangkau, sampel yang akan diambil sebanyak 44 orang. Penentuan banyaknya sampel mengacu pada *table issac* dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik ini dipilih karena penelitian ini dilakukan hanya pada satu divisi saja, sehingga digunakan teknik acak sederhana.

## **E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu kecerdasan emosional sebagai variabel X dengan kepuasan kerja sebagai variabel Y. Variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Kepuasan Kerja**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah sikap individu yang ditunjukkan oleh perasaan senang atau tidak senang mengenai, gaji atau upah, pekerjaan, supervisi, rekan kerja dan promosi.

---

<sup>2</sup> Sugiono, *op.cit.*, h. 49

### b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah penilaian pegawai terhadap dirinya sendiri atas sikap yang ditunjukkan terhadap gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja dan kesempatan promosi. Instrumen penilaian dengan menggunakan kuisioner dengan skala *Likert* untuk mengukur tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

### c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

No	Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
1	Gaji atau upah	2, 11, 19, 23	7*, 15	2, 10, 16, 20	13
2	Pekerjaan itu sendiri	1, 18	8, 16	1, 15	6, 11
3	Supervisi Pimpinan	4, 17*, 20	10, 22	4, 17	9, 19
4	Rekan Kerja	5, 13, 16	9, 14*, 25	5, 12, 14	8, 22
5	Kesempatan Promosi	8, 24	3, 21	3, 18	7, 21
<b>Jumlah</b>		14	11	13	9

\*) butir pertanyaan yang di drop

Untuk mengisi kuisioner dalam instrument penelitian telah disediakan 5 alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan yang disesuaikan dengan bentuk skala Likert. Setiap jawaban bernilai 1 sampai 5, sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja(Y)**

No.	Kategori Jawaban	Positif	Negarif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

#### **d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja**

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* dengan pernyataan yang mengacu kepada dimensi-dimensi dari variabel kepuasan kerja yang disebut sebagai rancangan instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Kemudian rancangan instrumen dikonsultasikan dengan dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi kepuasan kerja. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen diuji cobakan kepada pegawai.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Djaali, *Pengukuran Bidang Pendidikan* (Jakarta : PT. Gramedia, 2008), h. 86

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{(\sum x_i^2) \cdot (\sum x_t^2)}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  : Koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

$\sum x_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_i$

$\sum x_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_t$

$$\sum x_{it} = \sum X_i \cdot X_t - \frac{\sum X_i \cdot \sum X_t}{N}$$

$$\sum x_i^2 = \sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}$$

$$\sum x_t^2 = \sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}$$

Dimana perhitungannya adalah :

Keterangan:

$r$  = Koefisien Korelasi

$\sum x_i$  = Jumlah butir pertanyaan yang ada dalam kumpulan tersebut

$\sum x_t$  = Jumlah butir dari tiap responden

$\sum x_i^2$  = jumlah setiap nilai  $X_t$  yang dikuadratkan

$\sum x_t^2$  = Jumlah kuadrat setiap butir ke satu dari semua data

$\sum x_i x_t$  = Jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total

Kriteria batas minimum butir pertanyaan yang diterima adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan yang dianggap tidak valid akan di drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:<sup>4</sup>

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas instrument

$k$  = Jumlah butir Instrumen

$S_i^2$  = Varians butir

$S_t^2$  = Varians total

Sedangkan varians dapat ditemukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$S_t^2$  = Varians butir

$\sum x^2$  = Jumlah hasil kuadrat dari setiap butir soal

---

<sup>4</sup> Djaali, *ibid.*, h. 89

$(\sum x)^2$  = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga varians butir ( $S_i^2$ ) sebesar 0,37 selanjutnya dicari jumlah varians total ( $S_t^2$ ) sebesar 127,31, kemudian dimasukan ke dalam rumus Alpha Cronbach dan didapat hasil  $r_{ii}$  yaitu sebesar 0,898 dan termasuk dalam kategori tinggi (0,800-1,000). (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 9)

## **2. Kecerdasan Emosional**

### **a. Definisi Konseptual**

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola emosi dan kesadaran dirinya, serta kepekaan dan keterampilan sosial dalam menggunakan emosi.

### **b. Definisi Operasional**

Kecerdasan emosional adalah penilaian pegawai terhadap dirinya sendiri atas kemampuan yang dimilikinya dalam hal kesadaran diri, pengelolaan emosi, kepekaan sosial serta keterampilan sosial. Instrumen penilaian dengan menggunakan kuisisioner Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) yang terdiri dari 16 butir pernyataan, yang terdiri dari empat butir pernyataan untuk setiap dimensi. Dimensi tersebut antara lain; kesadaran diri (*self awareness/ self emotion apparsial*), kepekaan sosial (*social awareness/*

*the other emotion apparsial*), keterampilan sosial (*social skill/ the use of emotion*), dan pengelolaan emosi (*self management/ regulation of emotion*).

Kuisisioner *Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)* ini juga telah digunakan dalam beberapa penelitian, diantaranya oleh Konstantinous dan Leonidas dengan judul “*Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Testing the Mediatory Role Positive and Negative Affect at Work*”, penelitian tersebut melaporkan reliabilitas internal dari WLEIS sebesar 0.90.”<sup>5</sup> Penelitian serupa juga dilakukan oleh Sebnem dan Ahmet dengan judul “*Measurement of Emotional Intelligence: Validity and Reliability Studies Two Scales*”, penelitian menemukan total reliabilitas dari WLEIS sebesar 0,89.”<sup>6</sup>

### c. Kisi-kisi Instrumen Kecerdasan Emosional

Kisi-kisi yang digunakan untuk mengukur instrumen kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Instrumen Kecerdasan Emosional (X)**

No	Dimensi	Butir Final
1	Kesadaran diri (self awareness/ self emotion apparsial)	1, 2, 3, 4
2	Pengelolaan diri (self management/ regulation of emotion)	5, 6, 7, 8
3	Kepekaan sosial (sosial awareness/ the other emotion apparsial)	9, 10, 11, 12

<sup>5</sup> Konstantius Kafetsios, “*Emotional Intelligence and job Satisfacton: Testing the Mediatory Role Positive and Negative Affect at Work*”, *Journal Personality an Individual Differences*, vol. 44, 2008, h. 712-722

<sup>6</sup> Sebnem Aslan dan Ahmet Erkus, “*Measurement of Emotional Intelligence: Validity and Reliability Studies of Two Scale*”, *World Applied Sciences Journal* 4(3): 430-438, 2008, h.435



4	Keterampilan sosial (social skill/ the use of emotion)	13, 14, 15, 16
---	--	----------------

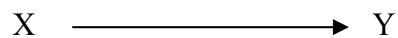
Untuk mengisi kuesioner dengan model skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5, sesuai dengan tingkat jawabannya.<sup>7</sup> Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3.4**  
**Skala Penilaian untuk Kecerdasan Emosional (X)**

No.	Kategori Jawaban	Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

#### **F. Konstelasi Hubungan Antara Variabel**

Konstelasi hubungan antara variabel digunakan untuk memberikan arah gambaran dari peneliti yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X = Kecerdasan Emosional (variabel bebas)

---

<sup>7</sup> Djaali, *Pengukuran Bidang Pendidikan* (Jakarta : PT. Grasindo UNJ, 2008), h. 28

Y = Kepuasan Kerja (variabel terikat)

————→ = Arah Hubungan

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih atau mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya.

Adapun perhitungannya menggunakan rumus-rumus sebagai berikut<sup>8</sup>:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  : Variabel kriterium

$a$  : Bilangan konstanta

$bX$  : Koefisien arah regresi linier

Dimana a dan b dapat dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

---

<sup>8</sup> Sugiono, *op.cit.*, h.238-239

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran atas regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan *Lilefors* pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  Rumus yang digunakan adalah :

$$Lo = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan :

F(Z<sub>i</sub>) : Merupakan peluang baku  
 S (Z<sub>i</sub>) : Merupakan proporsi angka baku  
 Lo : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

Ho : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal  
 Hi : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Jika  $Lo_{(hitung)} < Lt_{(tabel)}$ , maka Ho diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

### b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas regresi dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

$$Ho : Y = \alpha + \beta X$$

$$Hi : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian:

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , persamaan regresi dinyatakan linier jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

### 3. Uji Hipotesis Penelitian

#### a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi berarti atau tidak (signifikan).

Hipotesis Statistik :

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria pengujian :

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak  $H_0$ .

**Tabel 3.5**  
**Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana**

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat	F Hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\Sigma Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\Sigma Y}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\Sigma XY$	$\frac{Jk (b/a)}{Dk (b/a)}$	$\frac{RJK (b/a)}{RJK (s)}$	$F_o > F_t$ Maka Regresi Berarti

Sisa (s)	$n - 2$	$JK (T) - JK (a) - Jk (b)$	$\frac{Jk (s)}{Dk (s)}$		
Tuna Cocok (TC)	$k - 2$	$Jk (s) - Jk (G) - (b/a)$	$\frac{Jk (TC)}{Dk (TC)}$	$\frac{RJK (TC)}{RJK (G)}$	Fo < Ft Maka Regresi Berbentuk Linear
Galat	$n - k$	$Jk (G) = \Sigma Y^2 - \frac{\Sigma y}{nk}$	$\frac{Jk (G)}{Dk (G)}$		

### b. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson* dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY}{\sqrt{(x^2)(y^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Product Moment

$\Sigma X$  = Jumlah skor dalam sebaran X

$\Sigma Y$  = Jumlah skor dalam sebaran Y

### c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus<sup>9</sup> :

---

<sup>9</sup> Sugiono, *Ibid.*, h.214

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  = Skor signifikan koefisien korelasi

$r$  = koefisien korelasi product moment

$n$  = banyaknya sampel / data

Hipotesis Statistik :

$H_o : \rho \leq 0$

$H_i : \rho > 0$

Kriteria Pengujian :

Tolak  $H_o$  jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka koefisien korelasi signifikan dan dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y.

#### d. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (kepuasan kerja) ditentukan X (kecerdasan emosional) dengan menggunakan rumus :

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  = koefisien korelasi product moment

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai hasil pengolahan data dari dua variabel dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja (Y), dengan kecerdasan emosional (X). Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif. Secara lengkap dapat

disajikan sebagai berikut:

##### **1. Kepuasan Kerja**

Data kepuasan kerja diperoleh dari instrumen penelitian berbentuk tes yang terdiri dari 22 pertanyaan, yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Instrument penelitian tersebut terdiri dari lima dimensi, yaitu gaji, pekerjaan, supervisi, rekan kerja dan promosi.

Data tentang kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian oleh 44 responden dan berdasarkan hasil penghitungan data kepuasan kerja, maka diperoleh skor terendah 56 dan skor tertinggi 98, skor rata-rata ( $\bar{Y}$ ) sebesar 82,20, varians ( $S^2$ ) sebesar 70,306 dan simpangan baku (S) sebesar 8,385. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 15).

Variabel kepuasan kerja (Y) memiliki dimensi gaji yang memiliki rata-rata sebesar 18,71%, pekerjaan yang memiliki rata-rata sebesar 22,07%, supervisi yang memiliki rata-rata sebesar 19,79%, rekan kerja yang memiliki rata-rata 21,21%, dan promosi yang memiliki rata-rata sebesar 18,71%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dimensi pekerjaan memegang peranan penting dan memiliki skor rata-rata pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan dimensi lainnya. (Proses perhitungan pada lampiran 30)

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 41, banyak kelas interval 7, dan panjang kelas adalah 6. (proses perhitungan pada lampiran 13) Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Struges  $K = 1 + 3,3 \log n$ .

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
56 - 61	55.5	61.5	1	2.3%
62 - 67	61.5	67.5	2	4.5%
68 - 73	67.5	73.5	2	4.5%
74 - 79	73.5	79.5	10	22.7%
80 - 85	79.5	85.5	11	25.0%
86 - 91	85.5	91.5	14	31.8%
92 - 97	91.5	97.5	4	9.1%
Jumlah			44	100%

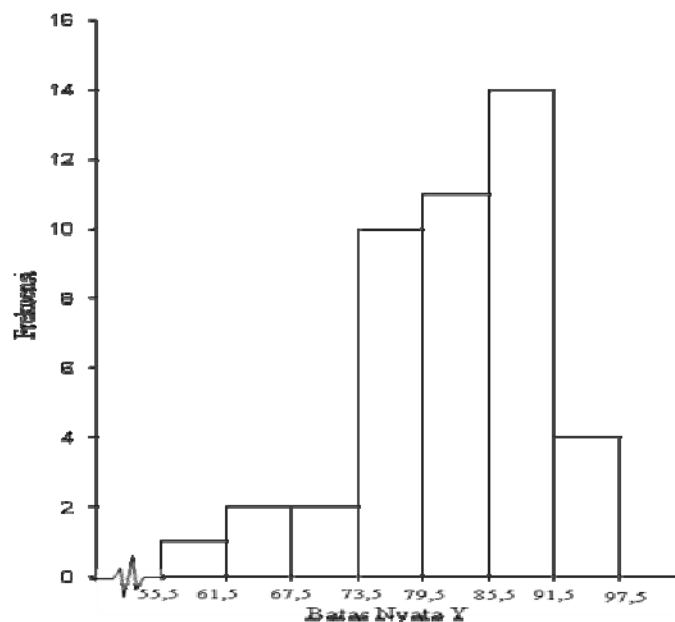
Berdasarkan tabel frekuensi variabel Y diatas dapat dilihat banyaknya interval kelas sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 6. Untuk batas nyata satuan, batas



bawah sama dengan ujung bawah yang dikurangi 0,05 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05

Frekuensi relative terbesar yaitu sebanyak 14 responden berada pada kelas keenam yaitu pada rentang 86-91 sebesar 31,8%, sedangkan frekuensi relative terendah yaitu sebanyak 1 responden berada pada kelas pertama pada rentang 56-61 sebesar 2,3%. Dari tabel ini dapat terlihat bahwa nilai rata-rata Y berada pada titik yang memiliki frekuensi terbanyak.

Untuk mempermudah penafsiran distribusi diatas tentang variabel kepuasan kerja berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik 4.1



**Gambar 4.1**  
**Grafik Histogram Kepuasan Kerja**

Berdasarkan grafik histogram pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 14 terletak pada interval 91,5 dengan

frekuensi relative sebesar 31,8% dan frekuensi terendahnya adalah 1 terletak pada interval 61,5 dengan frekuensi relative sebesar 2,3%.

## **2. Kecerdasan Emosional**

Data kecerdasan emosional diperoleh dari instrumen penelitian berbentuk tes *Wong and Law Emotional Intelligence Scale* yang terdiri dari 16 pernyataan, yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Instrumen penelitian tersebut terdiri dari empat dimensi yaitu, kesadaran diri, pengelolaan diri, kepekaan sosial, dan keterampilan sosial.

Data tentang kecerdasan emosional diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian oleh 44 responden dan berdasarkan hasil penghitungan data kepuasan kerja, maka diperoleh skor terendah 49 dan skor tertinggi 73, skor rata-rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 62,80, varians ( $S^2$ ) sebesar 29,143 dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 5,398. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 15).

Variabel kecerdasan emosional ( $X$ ) memiliki dimensi kesadaran diri yang memiliki rata-rata sebesar 25,52%, pengelolaan diri yang memiliki rata-rata sebesar 23,63%, kepekaan sosial yang memiliki rata-rata sebesar 25,08%, dan keterampilan sosial yang memiliki rata-rata sebesar 25,77%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dimensi keterampilan sosial memegang peranan penting dan memiliki skor rata-rata pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan dimensi lainnya. (Proses perhitungan pada lampiran 31)

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 24, banyak kelas interval 7, dan panjang kelas adalah 4. (proses perhitungan pada lampiran 12) Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Struges  $K = 1 + 3,3 \log n$ .

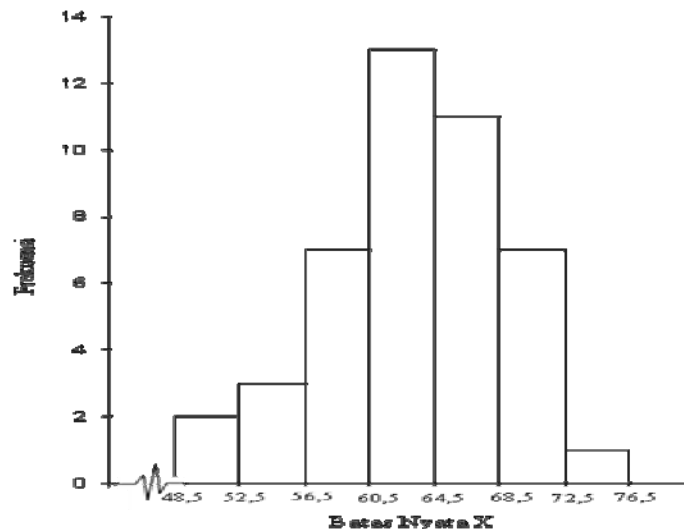
**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional**

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
49	-	52	48.5	52.5	2	4.5%
53	-	56	52.5	56.5	3	6.8%
57	-	60	56.5	60.5	7	15.9%
61	-	64	60.5	64.5	13	29.5%
65	-	68	64.5	68.5	11	25.0%
69	-	72	68.5	72.5	7	15.9%
73	-	76	72.5	76.5	1	2.3%
Jumlah					44	100%

Berdasarkan tabel frekuensi variabel X diatas dapat dilihat banyaknya interval kelas sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 4. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah yang dikurangi 0,05 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05

Frekuensi relative terbesar yaitu sebanyak 13 responden berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 61-64 sebesar 29,5%, sedangkan frekuensi relative terendah yaitu sebanyak 1 responden berada pada kelas terakhir yaitu pada rentang 73-76 sebesar 2,3%. Dari tabel ini dapat terlihat bahwa nilai rata-rata X berada pada titik yang memiliki frekuensi terbanyak.

Untuk mempermudah penafsiran distribusi diatas tentang variabel kecerdasan emosional berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar 4.2



**Gambar 4.2**  
**Grafik Histogram Kecerdasan Emosional**

Berdasarkan gambar histogram pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kecerdasan emosional yaitu 13 terletak pada interval 64,5 dengan frekuensi relative sebesar 29,5% dan frekuensi terendahnya adalah 1 terletak pada interval 76,5 dengan frekuensi relative sebesar 2,3%.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Persamaan Regresi**

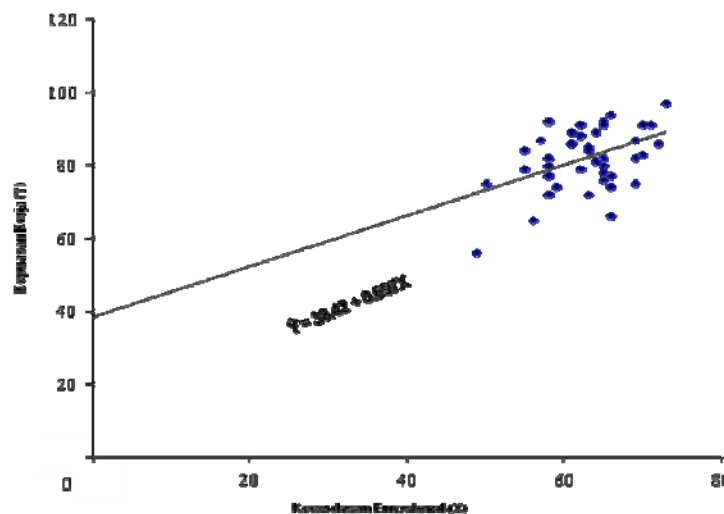
Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan fungsional apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Analisis regresi

linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,697 dan konstanta sebesar 38,42. Jadi bentuk hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 38,42 + 0,697 X$  (Proses perhitungan pada lampiran 17). Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap pen/ingkatan satu skor kecerdasan emosional dapat menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,697 pada konstanta 38,42.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional bukanlah secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang mempunyai signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ).

Persamaan regresi  $\hat{Y} = 38,42 + 0,697 X$ . Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada gambar grafik 4.3 berikut:

**Gambar 4.3**



Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa Hubungan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja dengan Persamaan  $\hat{Y} = 38,42 + 0,697 X$ , dapat dijelaskan nilai kecerdasan emosional bertambah 1, maka nilai rata-rata kepuasan kerja akan bertambah 0,697 atau setiap nilai kecerdasan emosional bertambah 10 maka nilai rata-rata kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 6,97.

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan sample sebanyak 44 orang pegawai PT Asabri (Persero). Pengujian ini dilakukan dengan melihat  $L_{hitung}$  atau data  $|F_{zi} - S_{zi}|$  terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ , dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan perhitungan  $L_o = 0,087$  sedangkan  $L_t = 0,133$ . Ini berarti  $L_o < L_t$ , maka pengujian hipotesis statistiknya adalah  $H_o$  diterima atau distribusi data tersebut normal. (proses perhitungan lihat lampiran 21).

Hipotesis Statistik :

$H_o$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_i$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Jika  $L_o (L_{hitung}) < L_t (L_{tabel})$ , maka  $H_o$  diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

#### **a. Uji Linieritas Regresi**

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut linier atau tidak linier. Berdasarkan pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang  $(k-2) = 18-2 = 16$  dan dk penyebut  $(n-k) = 44-18 = 26$  pada taraf signifikan  $(\alpha = 0,05)$ , diperoleh F tabel 2,05 sedangkan F hitung 1,46.

Menurut hipotesis statistik, terima  $H_o$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_o$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti regresi dinyatakan linear jika  $H_o$  diterima. Uji kelinearan regresi ini menunjukkan  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , sehingga hal ini memiliki makna bahwa regresi yang digunakan linear (proses perhitungan pada lampiran 24). Hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel dibawah menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja adalah berarti (signifikan) dan linier.

Hasil perhitungan uji keberartian (signifikansi) dan linieritas model regresi kecerdasan emosional dan kepuasan kerja disajikan dalam tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**ANAVA untuk Uji Keberartian dan Kelinieran atas Persaman Regresi**  
**Kecerdasan Emosional (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)**

<b>Sumber Varians</b>	<b>dk</b>	<b>Jumlah Kuadrat (JK)</b>	<b>Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)</b>	<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>
Total	44	300357.00			
Regresi (a)	1	297333.84			
Regresi (b/a)	1	609.34	609.34	10.60 *)	4.07
Sisa	42	2413.82	57.47		
Tuna Cocok	16	102.37	6.40		
Galat Kekeliruan	26	2311.45	88.90	1,46 <sup>ns</sup> )	2,05

Keterangan :

\*) : Regresi berarti  $F_{hitung} (10,60)$  dan  $F_{tabel(0,05;1/42)} = 4,07$

<sup>ns</sup>) : Regresi linier  $F_{hitung} (1,46)$  dan  $F_{tabel(0,05;16/26)} = 2,05$

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak. Berdasarkan tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $(n-2) = 44-2 = 42$  pada taraf signifikansi  $(\alpha = 0,05)$  didapat F tabel sebesar 4,07 sedangkan F hitung sebesar 10,60. Menurut hipotesis statistik terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka regresi dinyatakan sangat berarti bila berhasil menolak  $H_0$ .

Uji keberartian ini menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga hal tersebut memiliki makna bahwa regresi sangat berarti. Dari hasil perhitungan keberartiaan



regresi diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,60 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,07. Sehingga diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $10,60 > 4,07$ . Ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan adalah signifikan (proses perhitungan lihat lampiran 23).

#### **b. Koefisien Korelasi**

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh  $r_{hitung}$  ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,449 (lampiran 27). Ini menunjukkan  $r_{xy} > 0$ , sehingga dapat disimpulkan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif.

#### **4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji T)**

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = n-2$ . Kriteria pengujiannya adalah  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,26 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,68. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja terjadi korelasi yang signifikan. (proses perhitungan lihat lampiran 28)

## 5. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya presentase hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,2016. Hal ini berarti kepuasan kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional sebesar 20,16% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (proses perhitungan lihat lampiran 29)

**Tabel 4.4**  
**Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana**  
**Antara Kecerdasan Emosional (X) dan Kepuasan Kerja (Y)**

<b>Korelasi Antara</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Koefisien Determinasi</b>	<b>T hitung</b>	<b>T tabel</b>
X dan Y	0,449	20,16	3,26	1,68

## C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diketahui adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pada pegawai PT Asabri (persero), Jakarta Timur. Dari perhitungan itu pula maka dapat diinterpretasikan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan kerja, atau dengan kata lain semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

Hal tersebut terlihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi  $\hat{Y} = 38,42 + 0,697X$  menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor/nilai variabel X (kecerdasan emosional) akan mengakibatkan kenaikan angka/skor variabel Y (kepuasan kerja) sebesar 0,697 pada konstanta 38,42.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,499. Dan  $t_{hitung}$  sebesar  $3,26 > t_{tabel}$  sebesar 1,68, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja.

Besarnya variabel kepuasan kerja ditentukan oleh variabel kecerdasan emosional dan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhana adalah sebesar 0,2016 secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 20,16% variasi perubahan kepuasan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh kecerdasan emosional sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Variabel kecerdasan emosional (X) memiliki dimensi kesadaran diri yang memiliki rata-rata sebesar 25,52%, pengelolaan diri memiliki rata-rata sebesar 23,63%, kepekaan sosial memiliki rata-rata sebesar 25,08%, dan keterampilan sosial memiliki rata-rata sebesar 25,77%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa

dimensi keterampilan sosial sangat memegang peranan penting dan memiliki skor rata-rata pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan dimensi lainnya.

Dari hasil yang telah di dapat maka dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja dan memiliki hubungan yang positif. Hal ini disebabkan adanya keterampilan sosial atau hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan, rekan kerja, maupun dengan pelanggan pengguna jasa asuransi, menjadi faktor terbesar untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu dapat dikatakan kecerdasan emosional memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan kepuasan kerja pada pegawai PT Asabri (Persero).

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, diantaranya adalah keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Sementara kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal lain yang mempengaruhi kekurangan penelitian ini adalah keterbatasan biaya dan waktu dalam penelitian.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah sikap individu yang ditunjukkan oleh perasaan senang atau tidak senang mengenai, gaji atau upah, pekerjaan, pengawasan atau supervisi, rekan kerja dan promosi. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola emosi dan kesadaran dirinya, serta kepekaan dan keterampilan sosial dalam menggunakan emosi. Dari hasil penelitian, dimensi yang paling menentukan dari kepuasan kerja adalah pekerjaan, sedangkan dimensi yang paling menentukan kecerdasan emosional adalah keterampilan sosial.

Berdasarkan penelitian untuk menguji hipotesis penelitian dan uji mengenai hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pada pegawai PT Asabri (Persero), Jakarta Timur. Dimana hasil perhitungan koefisien determinasi membuktikan 20,16% variasi kepuasan kerja ditentukan oleh kecerdasan emosional dan 79,84% sisanya ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pada pegawai PT Asabri (Persero), Jakarta Timur.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pada pegawai PT Asabri (Persero), Jakarta Timur. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini adalah dengan adanya kepuasan kerja pada pegawai perusahaan dapat mencapai tujuannya. Begitu juga dengan adanya kecerdasan emosional maka pegawai dapat mengenali emosi diri sendiri juga emosi orang lain. Tiap-tiap pegawai perlu mengenali dan mengelola segala bentuk emosi yang ada pada dirinya sendiri, serta harus memiliki kepekaan dan keterampilan sosial dalam membina hubungan dengan orang lain. Dengan kemampuan tersebut, dapat meningkatkan emosi positif dan mengurangi emosi negatif. Pada akhirnya, kemampuan ini akan menghasilkan kepuasan kerja pegawai.

Dalam penerapannya, untuk meningkatkan kecerdasan emosional pada pegawai dibutuhkan pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang mengelola emosi diri dan orang lain, serta kesadaran yang tinggi akan pentingnya kemampuan tersebut. Pengetahuan dan pemahaman tersebut dapat diperoleh oleh pegawai melalui teladan dari pimpinan.

Dengan penelitian yang telah dilakukan maka PT Asabri (Persero), sebagai pihak perusahaan hendaknya mampu untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan meningkatkan kecerdasan emosional bagi para pegawai. Semakin baik kecerdasan emosional pegawai maka kepuasan kerja pegawai pun akan meningkat.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Asabri (Persero), Jakarta Timur, yaitu :

1. Kecerdasan emosional mempunyai kontribusi yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT Asabri (Persero), maka kepada pegawai PT Asabri agar memiliki pengetahuan yang baik tentang kecerdasan emosional, dengan cara memperoleh ilmu pengetahuan melalui pengajaran tentang cara mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.
2. Pegawai hendaknya mampu meningkatkan kemampuan mereka dalam mengenali emosi diri, pengelolaan emosi, kesadaran sosial, dan mampu mempraktikkan keterampilan sosialnya dalam membina hubungan dengan orang lain. Karena dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai.
3. Pimpinan hendaknya dapat memberikan contoh sikap yang baik dalam mengenali dan mengelola emosi diri, serta kepekaannya dan keterampilannya dalam membina hubungan dengan orang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dariyo, Agus. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: PT. Grasindo, 2004
- Djaali. *Pengukuran Bidang Pendidikan*. Jakarta : PT. Gramedia, 2008
- Efendi, Agus. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta, 2005
- Ghoniem, Abdulazim. *Impact of Emotional Intelligene and Gender on Job Satisfaction among Egyptian Government Sector Employees*. *Journal of Social Sciences* 3(1): 22-27, 2011
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002
- Lynn, Adele B. *The EQ Interview (Finding Employees with Emotional Intelligece)*. New York: Amacom, 2008
- Matthews, Gerald, Moshe Zeidner and Richard D. Roberts. *Emotional Intelegence 101*, New York: Springer Publishing Company, LLC. 2012
- McShane & Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, 2007
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: PT. Ghalia Indonesia, 2004
- Prabu, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004
- Robbins dan Judge. *Organizational Behavior. Twelfth Edition*, New Jersey: Prectice Hall, 2007
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2010
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2010
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2011



- Tridhonanto, Al. *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah hati*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2009
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia, 1999
- Uno, Hamzah B. *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008
- Usman, Husaini. *Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011
- Winardi. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana, 2004

## INSTRUMEN PENELITIAN

### KEPUASAN KERJA

**No. Responden \* :**

Keterangan \*) diisi oleh peneliti

**Petunjuk Pengisian :**

1. Bacalah baik-baik pernyataan pada angket ini
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban.

**Keterangan :**

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 RR : Ragu-Ragu  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini.					
2.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
3.	Saya mengalami hambatan untuk berkarir dalam perusahaan ini.					
4.	Atasan selalu memberikan feedback terhadap hasil pekerjaan saya					
5.	Saya membangun hubungan persahabatan dengan rekan-rekan kerja saya.					
6.	Tugas pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					
7.	Saya merasa senang karena perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir.					
8.	Saya tidak mempercayai rekan-rekan kerja saya.					
9.	Atasan tidak pernah memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan saya.					
10.	Gaji yang saya terima setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
11.	Saya tidak diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu.					

12.	Rekan-rekan kerja membuat saya merasa dapat diterima dengan baik.					
13.	Saya merasa kecewa dengan kebijakan penggajian di perusahaan ini.					
14.	Rekan-rekan kerja bersedia membantu kesulitan pekerjaan yang saya alami.					
15.	Pekerjaan ini membuat saya merasa tertantang untuk mengembangkan diri.					
16.	Perbandingan gaji dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan saya.					
17.	Atasan saya memberikan kesempatan saya mendapatkan lebih banyak ilmu dalam pekerjaan saya.					
18.	Saya merasa kecewa dengan kebijakan pemberian promosi di perusahaan ini.					
19.	Atasan enggan mendengarkan keluhan saya terhadap pekerjaan.					
20.	Menurut saya, gaji di tempat saya bekerja masih lebih baik dibandingkan dengan di perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama.					
21.	Perusahaan memberi kesempatan promosi bagi semua pegawai yang berprestasi.					
22.	Rekan-rekan kerja saya merupakan partner kerja yang tidak saling mendukung.					

Terima K asih

DP 1 : Drs. Dedi Purwana, Es, M.Bus

DP 2 : Umi Widyastuti, SE, M.E

Nama : Ria Resty Christiani

NIM : 8115087831

Prodi : Pend. Adm. Perkantoran

## **Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Asabri (Persero)**

### **Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja**

#### **1. Gaji / Upah**

+	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.	-	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan.
+	Gaji yang saya terima setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	-	Saya merasa kecewa dengan kebijakan penggajian di perusahaan ini.
+	Perbandingan gaji dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan saya.		
+	Menurut saya, gaji di tempat saya bekerja masih lebih baik dibandingkan dengan di perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama.		

#### **2. Pekerjaan**

+	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini.	-	Saya tidak diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu.
+	Tugas pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki.		
+	Pekerjaan ini membuat saya merasa tertantang untuk mengembangkan diri.		

### 3. Supervisi

+	Atasan selalu memberikan feedback terhadap hasil pekerjaan saya	-	Atasan tidak pernah memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan saya.
+	Atasan tidak segan memberikan pengarahan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan.	-	Atasan enggan mendengarkan keluhan saya terhadap pekerjaan.
+	Atasan saya memberikan kesempatan saya mendapatkan lebih banyak ilmu dalam pekerjaan saya.		

### 4. Rekan Kerja

+	Saya membangun hubungan persahabatan dengan rekan-rekan kerja saya.	-	Saya tidak mempercayai rekan-rekan kerja saya.
+	Rekan-rekan kerja membuat saya merasa dapat diterima dengan baik.	-	Saya memiliki relasi yang buruk dengan rekan kerja di luar jam kerja.
+	Rekan-rekan kerja bersedia membantu kesulitan pekerjaan yang saya alami.	-	Rekan-rekan kerja saya merupakan partner kerja yang tidak saling mendukung.

### 5. Promosi

+	Saya merasa senang karena perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir.	-	Saya mengalami hambatan untuk berkarir dalam perusahaan ini.
+	Perusahaan memberi kesempatan promosi bagi semua pegawai yang berprestasi.	-	Saya merasa kecewa dengan kebijakan pemberian promosi di perusahaan ini.

## INSTRUMEN PENELITIAN

### KECERDASAN EMOSIONAL

**No. Responden :**

**Bagian / Divisi :**

**Petunjuk Pengisian :**

1. Bacalah baik-baik pernyataan pada angket ini
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban.

**Keterangan :**

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
RR : Ragu-Ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan memahami mengapa saya memiliki perasaan-perasaan tertentu hampir setiap waktu.					
2.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang perasaan-perasaan saya.					
3.	Saya betul betul memahami apa yang saya rasakan.					
4.	Saya selalu tahu apakah saya sedang bahagia/senang atau tidak					
5.	Saya selalu mengetahui apa yang sedang dirasakan oleh teman-teman saya.					
6.	Saya adalah seorang pengamat yang baik tentang perasaan-perasaan yang sedang dialami orang lain.					
7.	Saya sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain.					
8.	Saya memahami dengan baik perasaan/emosi orang-orang di sekitar saya.					
9.	Saya selalu menetapkan tujuan-tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian mencoba sebaik mungkin untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.					
10.	Saya selalu mengatakan pada diri saya sendiri bahwa saya adalah seorang yang kompeten.					

11.	Saya adalah seorang yang termotivasi oleh diri sendiri.					
12.	Saya akan selalu mendorong diri sendiri untuk melakukan yang terbaik.					
13.	Saya dapat mengendalikan tempramen saya dan menangani berbagai kesulitan secara rasional.					
14.	Saya cukup mampu mengendalikan berbagai emosi saya.					
15.	Saya dapat selalu menenangkan diri dengan segera saat saya merasa marah.					
16.	Saya memiliki kendali yang baik atas berbagai emosi saya sendiri.					

Terima K asih

**PERHITUNGAN UJI COBA VARIABEL Y**  
**KEPUASAN KERJA**

No.	Butir Pernyataan																									Xt	Xt <sup>2</sup>
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	5	91	8281
2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	113	12769
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	100	10000
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	5	4	5	105	11025
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	5	5	4	107	11449
6	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	2	5	4	2	5	2	4	2	2	1	2	4	5	4	89	7921
7	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	106	11236
8	4	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	100	10000
9	4	4	4	5	5	5	2	4	4	2	4	1	4	5	2	4	4	2	4	2	4	2	4	5	5	91	8281
10	5	4	3	5	4	2	2	4	3	4	3	4	5	1	4	4	2	5	4	5	3	4	5	5	4	94	8836
11	4	3	3	5	4	3	2	4	3	4	3	4	5	1	4	4	2	5	4	5	3	4	5	5	4	93	8649
12	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	107	11449
13	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	112	12544
14	5	4	3	5	5	1	3	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	3	2	99	9801
15	4	4	2	3	5	3	3	4	2	3	3	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	98	9604
16	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	108	11664
17	4	4	2	4	4	3	3	5	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	93	8649
18	5	4	3	4	5	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	90	8100
19	5	4	3	4	5	2	4	2	3	3	4	4	3	1	2	4	4	5	5	5	4	4	3	2	4	89	7921
20	5	4	3	4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	100	10000
21	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	99	9801
22	5	3	4	4	5	3	2	5	3	5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	103	10609
23	5	3	4	4	5	3	2	5	3	4	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	103	10609
24	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	9216
25	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	98	9604
26	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	1	5	3	4	4	4	4	5	88	7744
27	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	100	10000
28	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	1	4	5	5	4	97	9409
29	3	3	1	1	3	2	4	2	1	1	1	1	2	4	2	1	4	2	2	2	1	1	1	1	1	47	2209
30	4	3	4	3	5	2	3	3	4	4	4	2	5	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	1	83	6889
ΣXi	131	114	102	122	137	96	98	125	114	117	113	87	129	115	106	129	119	114	120	118	109	116	123	124	121	2899	284269
ΣXi <sup>2</sup>	583	446	374	516	635	340	346	539	458	479	447	285	571	489	404	573	499	478	500	494	431	472	531	542	527		
	0.536	0.391	0.679	0.607	0.418	0.454	0.147	0.697	0.531	0.751	0.675	0.490	0.572	0.193	0.530	0.721	0.308	0.379	0.505	0.439	0.513	0.699	0.687	0.558	0.594		



**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Kepuasan Kerja**

No. Butir	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i.X_t$	$\sum x^2$	$\sum x.x_t$	$\sum x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	131	583	12773	10.97	114.03	4128.97	0.536	0.361	Valid
2	114	446	11106	12.80	89.80	4128.97	0.391	0.361	Valid
3	102	374	10084	27.20	227.40	4128.97	0.679	0.361	Valid
4	122	516	11963	19.87	173.73	4128.97	0.607	0.361	Valid
5	137	635	13321	9.37	82.23	4128.97	0.418	0.361	Valid
6	96	340	9444	32.80	167.20	4128.97	0.454	0.361	Valid
7	98	346	9518	25.87	47.93	4128.97	0.147	0.361	<b>Drop</b>
8	125	539	12270	18.17	190.83	4128.97	0.697	0.361	Valid
9	114	458	11186	24.80	169.80	4128.97	0.531	0.361	Valid
10	117	479	11536	22.70	229.90	4128.97	0.751	0.361	Valid
11	113	447	11120	21.37	200.43	4128.97	0.675	0.361	Valid
12	87	285	8587	32.70	179.90	4128.97	0.490	0.361	Valid
13	129	571	12614	16.30	148.30	4128.97	0.572	0.361	Valid
14	115	489	11199	48.17	86.17	4128.97	0.193	0.361	<b>Drop</b>
15	106	404	10428	29.47	184.87	4128.97	0.530	0.361	Valid
16	129	573	12664	18.30	198.30	4128.97	0.721	0.361	Valid
17	119	499	11602	26.97	102.63	4128.97	0.308	0.361	<b>Drop</b>
18	114	478	11179	44.80	162.80	4128.97	0.379	0.361	Valid
19	120	500	11741	20.00	145.00	4128.97	0.505	0.361	Valid
20	118	494	11557	29.87	154.27	4128.97	0.439	0.361	Valid
21	109	431	10728	34.97	194.97	4128.97	0.513	0.361	Valid
22	116	472	11427	23.47	217.53	4128.97	0.699	0.361	Valid
23	123	531	12114	26.70	228.10	4128.97	0.687	0.361	Valid
24	124	542	12177	29.47	194.47	4128.97	0.558	0.361	Valid
25	121	527	11931	38.97	238.37	4128.97	0.594	0.361	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas  
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1  
Kepuasan Kerja**

1. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah skor total = 2899
2. Kolom  $\Sigma X_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 284269
3. Kolom  $\Sigma x_t^2$  =  $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 284269 - \frac{2899^2}{30} = 4128.97$
4. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah skor tiap butir = 131
5. Kolom  $\Sigma X_i^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
 $= 4^2 + 5^2 + 4^2 + \dots + 5^2$   
 $= 583$
6. Kolom  $\Sigma x^2$  =  $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 583 - \frac{131^2}{30} = 10.97$
7. Kolom  $\Sigma X_i.X_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan  
 $= (4 \times 91) + (5 \times 113) + (4 \times 100) + \dots + (5 \times 107)$   
 $= 12773$
8. Kolom  $\Sigma x_i.x_t$  =  $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 12773 - \frac{131 \times 2899}{30}$   
 $= 114.03$
9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x_i^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{114.03}{\sqrt{10.97 \cdot 4128.97}} = 0.536$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL Y VALID  
KEPUASAN KERJA**

No.	Butir Pernyataan																						Xt	Xt²
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	5	79	6241
2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	99	9801
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	87	7569
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	2	4	3	4	4	5	4	5	93	8649
5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	4	94	8836
6	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	5	2	5	4	2	2	1	2	4	5	4	81	6561
7	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	94	8836
8	4	3	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	88	7744
9	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	5	80	6400
10	5	4	3	5	4	2	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	89	7921
11	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	88	7744
12	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	96	9216
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	98	9604
14	5	4	3	5	5	1	5	5	4	4	2	5	4	4	5	3	4	3	5	5	3	2	86	7396
15	4	4	2	3	5	3	4	2	3	3	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	85	7225
16	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	94	8836
17	4	4	2	4	4	3	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	85	7225
18	5	4	3	4	5	2	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	2	2	78	6084
19	5	4	3	4	5	2	2	3	3	4	4	3	2	4	5	5	5	4	4	3	2	4	80	6400
20	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	3	4	4	90	8100
21	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	5	4	4	4	3	4	5	89	7921
22	5	3	4	4	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	92	8464
23	5	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	91	8281
24	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	7225
25	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	89	7921
26	3	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	1	5	3	4	4	4	4	5	76	5776
27	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	5	86	7396
28	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	3	4	3	1	4	5	5	4	86	7396
29	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	35	1225
30	4	3	4	3	5	2	3	4	4	4	2	5	3	4	2	2	3	4	4	4	4	1	74	5476
ΣXi	131	114	102	122	137	96	125	114	117	113	87	129	106	129	114	120	118	109	116	123	124	121	2567	223469
ΣXi²	583	446	374	516	635	340	539	458	479	447	285	571	404	573	478	500	494	431	472	531	542	527		
Varians	0.37	0.43	0.91	0.66	0.31	1.09	0.61	0.83	0.76	0.71	1.09	0.54	0.98	0.61	1.49	0.67	1.00	1.17	0.78	0.89	0.98	1.30		

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
KEPUASAN KERJA**

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 2567 \\ \Sigma X_t^2 &= 223469\end{aligned}$$

No. Butir	SXi	SXi <sup>2</sup>	SXi.X <sub>t</sub>	Sx <sup>2</sup>	Sx.x <sub>t</sub>	Sx <sub>t</sub> <sup>2</sup>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimp.
1	131	583	11323	10.97	113.77	3819.37	0.556	0.361	Valid
2	114	446	9842	12.80	87.40	3819.37	0.395	0.361	Valid
3	102	374	8943	27.20	215.20	3819.37	0.668	0.361	Valid
4	122	516	10627	19.87	187.87	3819.37	0.682	0.361	Valid
5	137	635	11798	9.37	75.37	3819.37	0.398	0.361	Valid
6	96	340	8364	32.80	149.60	3819.37	0.423	0.361	Valid
7	125	539	10875	18.17	179.17	3819.37	0.680	0.361	Valid
8	114	458	9920	24.80	165.40	3819.37	0.537	0.361	Valid
9	117	479	10232	22.70	220.70	3819.37	0.750	0.361	Valid
10	113	447	9861	21.37	191.97	3819.37	0.672	0.361	Valid
11	87	285	7633	32.70	188.70	3819.37	0.534	0.361	Valid
12	129	571	11195	16.30	156.90	3819.37	0.629	0.361	Valid
13	106	404	9239	29.47	168.93	3819.37	0.504	0.361	Valid
14	129	573	11233	18.30	194.90	3819.37	0.737	0.361	Valid
15	114	478	9932	44.80	177.40	3819.37	0.429	0.361	Valid
16	120	500	10406	20.00	138.00	3819.37	0.499	0.361	Valid
17	118	494	10265	29.87	168.13	3819.37	0.498	0.361	Valid
18	109	431	9503	34.97	176.23	3819.37	0.482	0.361	Valid
19	116	472	10130	23.47	204.27	3819.37	0.682	0.361	Valid
20	123	531	10753	26.70	228.30	3819.37	0.715	0.361	Valid
21	124	542	10816	29.47	205.73	3819.37	0.613	0.361	Valid
22	121	527	10579	38.97	225.43	3819.37	0.584	0.361	Valid

**DATA HASIL UJI COBA RELIABILITAS VARIABEL Y  
KEPUASAN KERJA**

No.	Varians
1	0.37
2	0.43
3	0.91
4	0.66
5	0.31
6	1.09
7	0.61
8	0.83
9	0.76
10	0.71
11	1.09
12	0.54
13	0.98
14	0.61
15	1.49
16	0.67
17	1.00
18	1.17
19	0.78
20	0.89
21	0.98
22	1.30
Σ	18.18

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$\begin{aligned}
 S_i^2 &= \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n} \\
 &= \frac{583 - \frac{131^2}{30}}{30} = 0.37
 \end{aligned}$$

2. Menghitung varians total

$$\begin{aligned}
 S_t^2 &= \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n} \\
 &= \frac{223469 - \frac{2567^2}{30}}{30} = 127.31
 \end{aligned}$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right) \\
 &= \frac{22}{22-1} \left( 1 - \frac{18.18}{127.3} \right) \\
 &= 0.898
 \end{aligned}$$

Lampiran

**DATA PENELITIAN  
VARIABEL X (KECERDASAN EMOSIONAL)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																Xt	Xt²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	4	4	5	5	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	55	3025
2	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3	61	3721
3	4	4	4	5	3	2	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	62	3844
4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	70	4900
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	72	5184
6	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	58	3364
7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	58	3364
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	58	3364
9	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	61	3721
10	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4	63	3969
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65	4225
12	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	63	3969
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	65	4225
14	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	59	3481
15	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	64	4096
16	4	4	3	2	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	62	3844
17	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	69	4761
18	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	65	4225
19	4	5	4	4	5	2	2	3	4	5	4	4	2	5	4	4	61	3721
20	5	4	5	4	3	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	65	4225
21	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	71	5041
22	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	70	4900
23	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64	4096
24	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	57	3249
25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	50	2500
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66	4356
27	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	56	3136
28	1	5	5	1	1	1	1	1	2	5	4	5	5	4	5	5	55	3025
29	4	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	49	2401
30	4	3	4	3	5	5	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	58	3364
31	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	58	3364
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63	3969
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	3969
34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	62	3844
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65	4225
36	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	73	5329
37	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	66	4356
38	2	3	4	4	5	4	5	5	3	2	2	4	4	5	4	5	61	3721
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65	4225
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4225
41	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	66	4356
42	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	66	4356
43	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	69	4761
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	69	4761
ΣXi	171	175	180	179	156	154	171	172	172	167	172	182	175	180	176	181	2763	174757
ΣXi²	691	713	754	759	580	582	701	686	692	663	704	768	719	762	718	763		
Varians	0.60	0.39	0.40	0.70	0.61	0.98	0.83	0.31	0.45	0.66	0.72	0.35	0.52	0.58	0.32	0.42		

Lampiran

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Kepuasan Kerja**

$\sum X_t$       **2763**  
 $\sum X_t^2$     **174757**

No. Butir	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i \cdot X_t$	$\sum x^2$	$\sum x \cdot x_t$	$\sum x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$
1	171	691	10817	26.43	78.98	1253.16	0.434	0.361
2	175	713	11059	16.98	69.80	1253.16	0.479	0.361
3	180	754	#REF!	17.64	#REF!	1253.16	#REF!	0.361
4	179	759	11336	30.80	95.61	1253.16	0.487	0.361
5	156	580	9863	26.91	66.91	1253.16	0.364	0.361
6	154	582	9785	43.00	114.50	1253.16	0.493	0.361
7	171	701	10853	36.43	114.98	1253.16	0.538	0.361
8	172	686	10854	13.64	53.18	1253.16	0.407	0.361
9	172	692	10869	19.64	68.18	1253.16	0.435	0.361
10	167	663	10581	29.16	94.16	1253.16	0.493	0.361
11	172	704	10898	31.64	97.18	1253.16	0.488	0.361
12	182	768	11486	15.18	57.23	1253.16	0.415	0.361
13	175	719	11066	22.98	76.80	1253.16	0.453	0.361
14	180	762	11385	25.64	81.82	1253.16	0.456	0.361
15	176	718	11106	14.00	54.00	1253.16	0.408	0.361
16	181	763	11439	18.43	73.02	1253.16	0.480	0.361

2763      11255      #REF!

[illegible]



**DATA HASIL UJI COBA RELIABILITAS VARIABEL X**  
**Kecerdasan Emosional**

No.	Varians
1	0.60
2	0.39
3	0.40
4	0.70
5	0.61
6	0.98
7	0.83
8	0.31
9	0.45
10	0.66
11	0.72
12	0.35
13	0.52
14	0.58
15	0.32
16	0.42
Σ	8.83

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{\text{#REF!} - \frac{\text{#REF!}^2}{44}}{44} = 0.60$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{\text{#REF!} - \frac{\text{#REF!}^2}{44}}{44} = \text{#REF!}$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{16}{16-1} \left( 1 - \frac{8.83}{\text{#REF!}} \right)$$

$$= \text{#REF!}$$

**DATA PENELITIAN**  
**VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)**

No.	Butir Pernyataan																						Xt
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	3	2	4	5	5	4	3	5	4	5	5	2	5	5	1	4	3	5	3	3	5	84
2	5	3	3	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	86
3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	91
4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	83
5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	86
6	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	80
7	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	82
8	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	92
9	5	4	2	5	5	2	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	86
10	3	2	2	5	5	2	3	1	4	4	5	4	4	4	5	2	2	2	4	2	2	5	72
11	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	80
12	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	85
13	4	4	1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	91
14	3	4	2	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	74
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	2	81
16	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	5	88
17	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	5	87
18	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	4	82
19	5	3	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	86
20	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	5	3	4	4	4	3	5	5	92
21	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	91
22	5	3	4	4	5	4	4	4	5	1	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	91
23	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	89
24	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	87
25	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	75
26	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	94
27	4	2	1	4	2	5	3	4	1	4	2	3	1	4	4	4	4	4	1	2	2	4	65
28	5	5	3	5	5	1	5	1	4	5	1	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	1	79
29	4	2	2	4	5	1	5	2	1	2	1	5	1	2	2	5	2	4	1	2	2	1	56
30	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	5	2	5	5	3	4	3	3	3	4	4	77
31	4	3	2	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	72
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	85
33	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	84
34	5	1	2	3	5	5	5	5	5	1	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3	79
35	5	4	3	4	4	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	5	91
36	4	4	1	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	97
37	4	2	2	2	4	4	2	5	3	2	5	5	2	4	4	1	3	2	2	2	2	4	66
38	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	89
39	5	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	78
40	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	76
41	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	74
42	5	4	4	3	3	5	3	2	4	4	5	3	2	3	5	3	4	2	4	3	3	3	77
43	5	4	4	4	2	5	3	3	3	3	5	3	2	3	5	4	2	2	3	3	4	3	75
44	5	5	2	3	4	5	5	3	4	4	5	2	3	4	5	4	4	3	3	4	2	3	82
ΣXi	194	155	123	166	181	171	169	165	168	157	169	180	141	175	192	164	166	146	151	152	161	171	3617

**DATA PENELITIAN**  
**VARIABEL X (KECERDASAN EMOSIONAL)**

No.	Butir Pernyataan															
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	4	5	5	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3
2	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3
3	4	4	4	5	3	2	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4
4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
6	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
9	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3
10	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
12	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5
14	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
15	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
16	4	4	3	2	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4
17	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
18	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
19	4	5	4	4	5	2	2	3	4	5	4	4	2	5	4	4
20	5	4	5	4	3	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5
21	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
22	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
23	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4
24	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
27	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
28	1	5	5	1	1	1	1	2	5	4	5	5	4	5	5	5
29	4	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4
30	4	3	4	3	5	5	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4
31	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5
37	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
38	2	3	4	4	5	4	5	5	3	2	2	4	4	5	4	5
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
42	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5
43	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
$\Sigma X_i$	171	175	180	179	156	154	171	172	172	167	172	182	175	180	176	181

Xt
55
61
62
70
72
58
58
58
61
63
65
63
65
59
64
62
69
65
61
65
71
70
64
57
50
66
56
55
49
58
58
63
63
62
65
73
66
61
65
65
66
66
69
69
2763

**Hasil Data Mentah Variabel X (Kecerdasan Emosional)  
Dan Varibel Y (Kepuasan Kerja)**

<b>NO.</b>	<b>VARIABEL X</b>	<b>VARIABEL Y</b>
1	55	84
2	61	86
3	62	91
4	70	83
5	72	86
6	58	80
7	58	82
8	58	92
9	61	86
10	63	72
11	65	80
12	63	85
13	65	91
14	59	74
15	64	81
16	62	88
17	69	87
18	65	82
19	61	86
20	65	92
21	71	91
22	70	91
23	64	89
24	57	87
25	50	75
26	66	94
27	56	65
28	55	79
29	49	56
30	58	77
31	58	72
32	63	85
33	63	84
34	62	79
35	65	91
36	73	97
37	66	66
38	61	89
39	65	78
40	65	76
41	66	74
42	66	77
43	69	75
44	69	82

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
VARIABEL X (KECERDASAN EMOSIONAL)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 73 - 49 \\ &= 24\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 44 \\ &= 1 + (3,3) 1,64 \\ &= 1 + 5,42 \\ &= 6,42 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{ )}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{24}{7} = 3.4286 \text{ (ditetapkan menjadi } 4 \text{ )}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
49 - 52	48.5	52.5	2	4.5%
53 - 56	52.5	56.5	3	6.8%
57 - 60	56.5	60.5	7	15.9%
61 - 64	60.5	64.5	13	29.5%
65 - 68	64.5	68.5	11	25.0%
69 - 72	68.5	72.5	7	15.9%
73 - 76	72.5	76.5	1	2.3%
Jumlah			44	100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 97 - 56 \\ &= 41\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

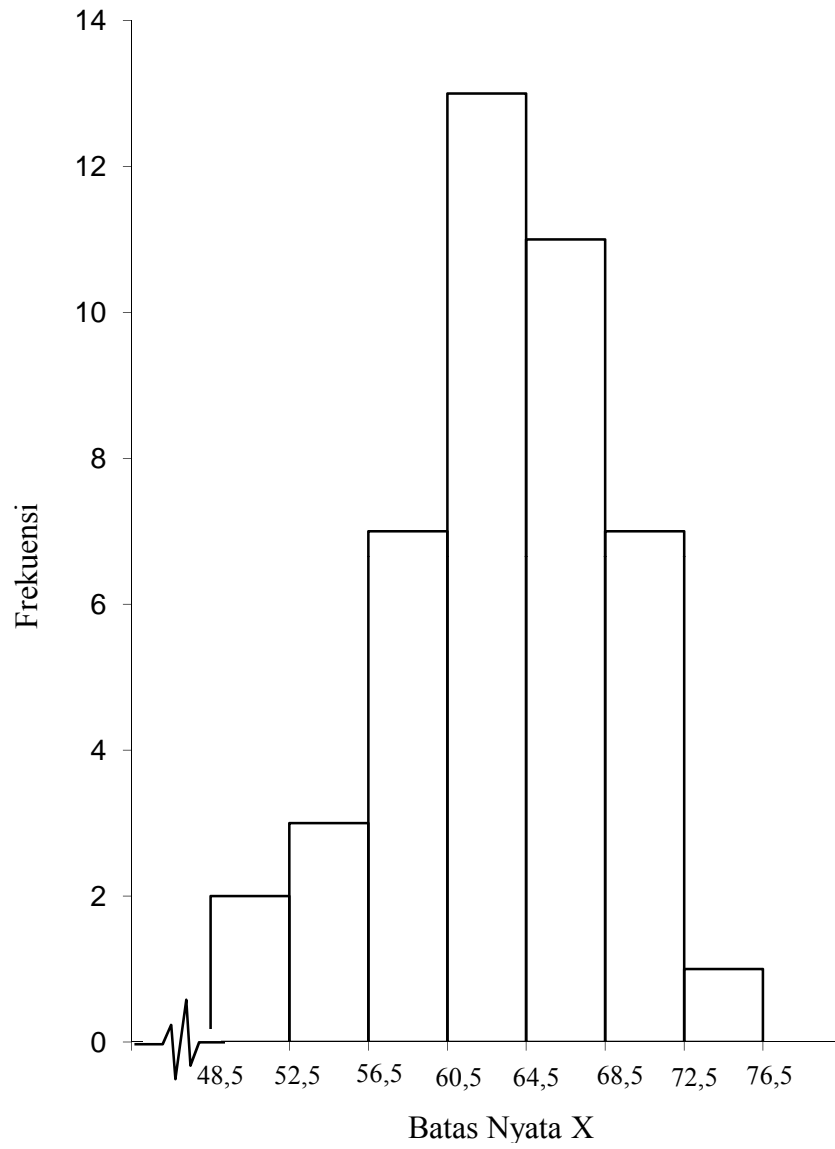
$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 44 \\ &= 1 + (3,3) 1,64 \\ &= 1 + 5,42 \\ &= 6,42 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{ )}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{41}{7} = 5.86 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \text{ )}\end{aligned}$$

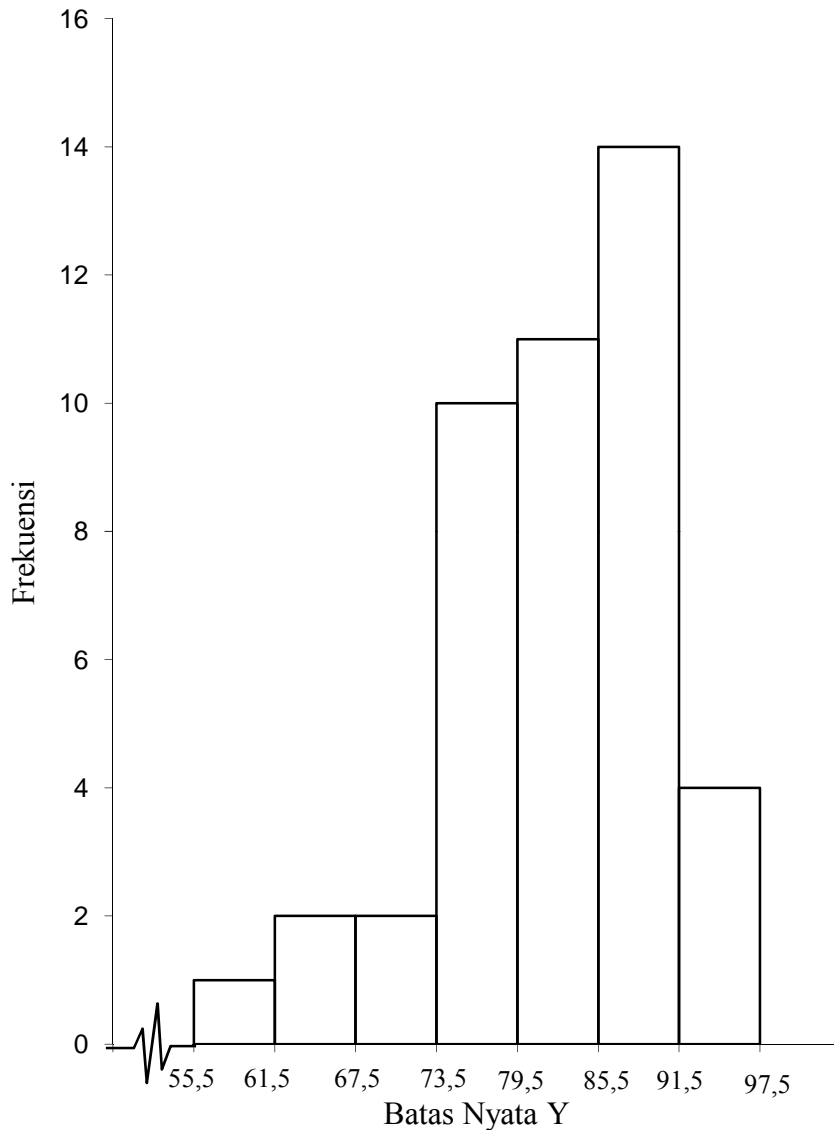
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
56 - 61	55.5	61.5	1	2.3%
62 - 67	61.5	67.5	2	4.5%
68 - 73	67.5	73.5	2	4.5%
74 - 79	73.5	79.5	10	22.7%
80 - 85	79.5	85.5	11	25.0%
86 - 91	85.5	91.5	14	31.8%
92 - 97	91.5	97.5	4	9.1%
Jumlah			44	100%

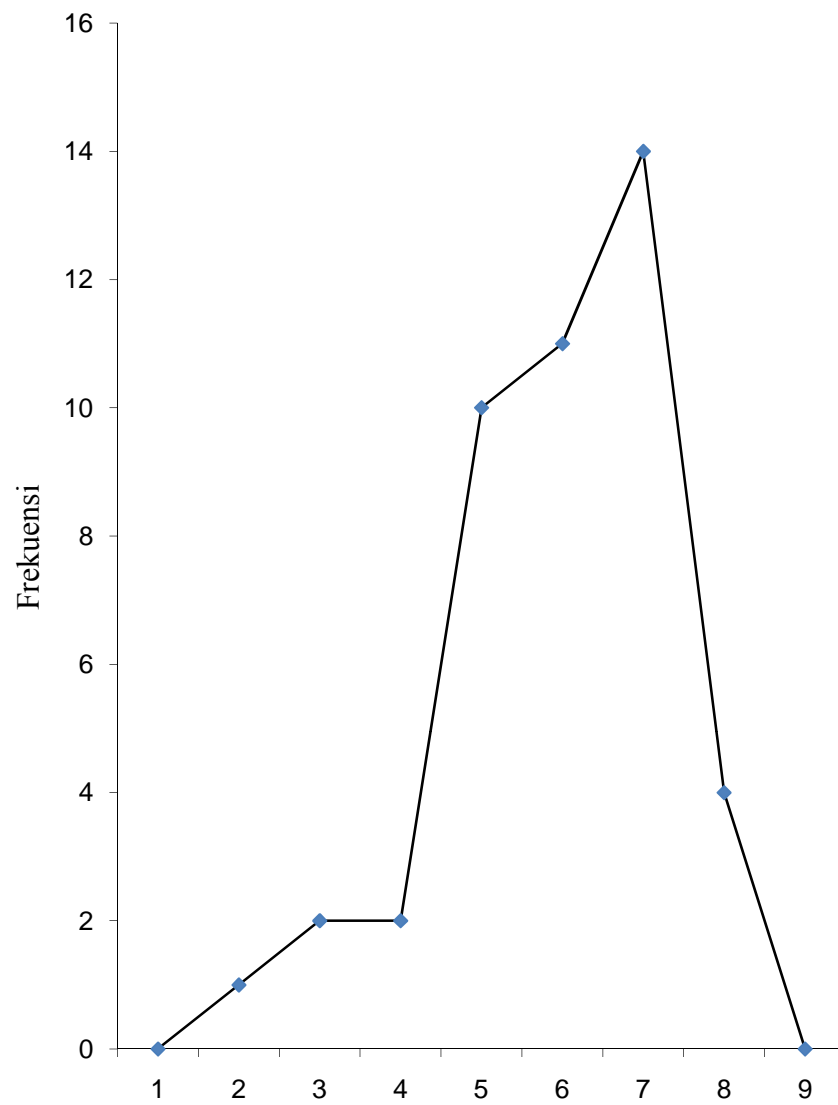
**Grafik Histogram**  
**Variabel X**

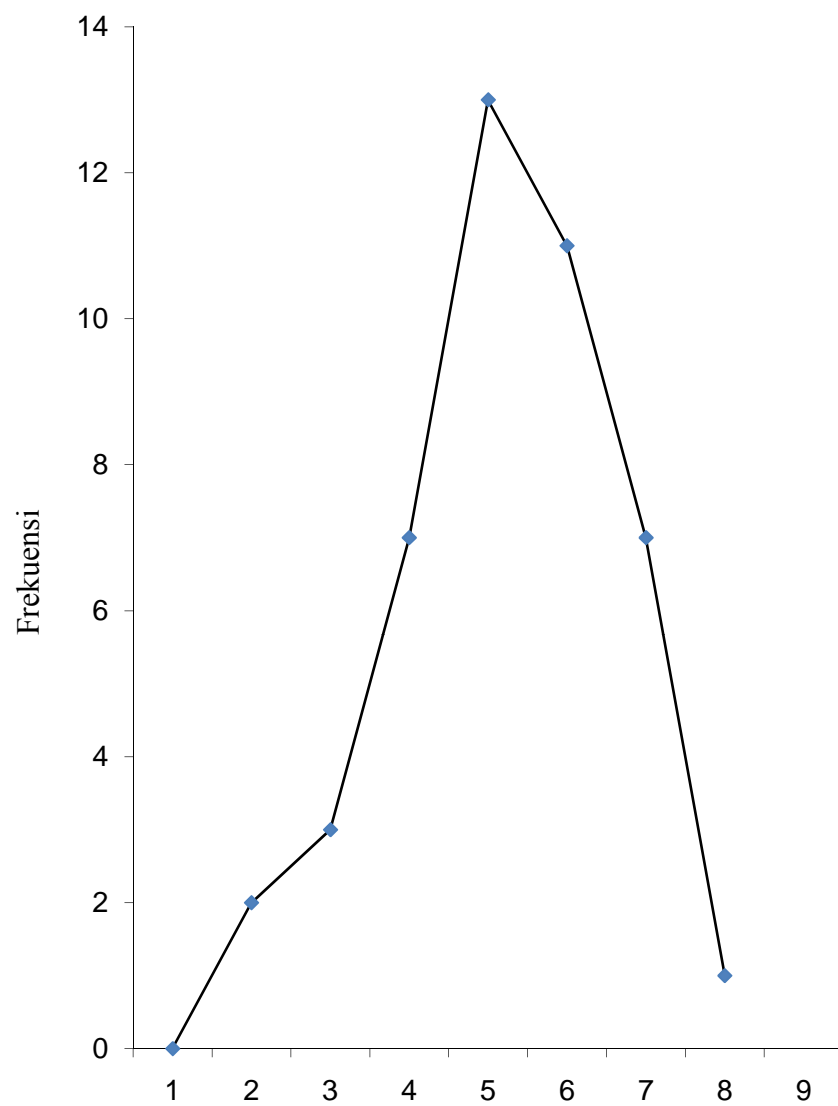




**Grafik Histogram**  
**Variabel Y**







**Tabel Perhitungan Rata-rata,  
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	55	84	-7.80	1.80	60.77	3.22
2	61	86	-1.80	3.80	3.22	14.41
3	62	91	-0.80	8.80	0.63	77.36
4	70	83	7.20	0.80	51.91	0.63
5	72	86	9.20	3.80	84.72	14.41
6	58	80	-4.80	-2.20	23.00	4.86
7	58	82	-4.80	-0.20	23.00	0.04
8	58	92	-4.80	9.80	23.00	95.95
9	61	86	-1.80	3.80	3.22	14.41
10	63	72	0.20	-10.20	0.04	104.13
11	65	80	2.20	-2.20	4.86	4.86
12	63	85	0.20	2.80	0.04	7.81
13	65	91	2.20	8.80	4.86	77.36
14	59	74	-3.80	-8.20	14.41	67.31
15	64	81	1.20	-1.20	1.45	1.45
16	62	88	-0.80	5.80	0.63	33.59
17	69	87	6.20	4.80	38.50	23.00
18	65	82	2.20	-0.20	4.86	0.04
19	61	86	-1.80	3.80	3.22	14.41
20	65	92	2.20	9.80	4.86	95.95
21	71	91	8.20	8.80	67.31	77.36
22	70	91	7.20	8.80	51.91	77.36
23	64	89	1.20	6.80	1.45	46.18
24	57	87	-5.80	4.80	33.59	23.00
25	50	75	-12.80	-7.20	163.72	51.91
26	66	94	3.20	11.80	10.27	139.13
27	56	65	-6.80	-17.20	46.18	296.00
28	55	79	-7.80	-3.20	60.77	10.27
29	49	56	-13.80	-26.20	190.31	686.68
30	58	77	-4.80	-5.20	23.00	27.09
31	58	72	-4.80	-10.20	23.00	104.13
32	63	85	0.20	2.80	0.04	7.81
33	63	84	0.20	1.80	0.04	3.22
34	62	79	-0.80	-3.20	0.63	10.27
35	65	91	2.20	8.80	4.86	77.36
36	73	97	10.20	14.80	104.13	218.91
37	66	66	3.20	-16.20	10.27	262.59
38	61	89	-1.80	6.80	3.22	46.18
39	65	78	2.20	-4.20	4.86	17.68
40	65	76	2.20	-6.20	4.86	38.50
41	66	74	3.20	-8.20	10.27	67.31
42	66	77	3.20	-5.20	10.27	27.09
43	69	75	6.20	-7.20	38.50	51.91
44	69	82	6.20	-0.20	38.50	0.04
<b>Jumlah</b>	2763	3617			1253.16	3023.159

### Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

**Variabel X**

**Variabel Y**

#### Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{2763}{44} \\ &= 62.80\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{3617}{44} \\ &= 82.20\end{aligned}$$

#### Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1} \\ &= \frac{1253.16}{43} \\ &= 29.143\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1} \\ &= \frac{3023.16}{43} \\ &= 70.306\end{aligned}$$

#### Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{29.143} \\ &= 5.398\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{70.306} \\ &= 8.385\end{aligned}$$

## Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	1	1	49	56	2401	3136	2744
2	2	1	50	75	2500	5625	3750
3	3	2	55	79	3025	6241	4345
4			55	84	3025	7056	4620
5	4	1	56	65	3136	4225	3640
6	5	1	57	87	3249	7569	4959
7	6	5	58	80	3364	6400	4640
8			58	82	3364	6724	4756
9			58	92	3364	8464	5336
10			58	72	3364	5184	4176
11			58	77	3364	5929	4466
12	7	1	59	74	3481	5476	4366
13	8	4	61	89	3721	7921	5429
14			61	86	3721	7396	5246
15			61	86	3721	7396	5246
16			61	86	3721	7396	5246
17	9	3	62	91	3844	8281	5642
18			62	88	3844	7744	5456
19			62	79	3844	6241	4898
20	10	4	63	72	3969	5184	4536
21			63	85	3969	7225	5355
22			63	85	3969	7225	5355
23			63	84	3969	7056	5292
24	11	2	64	81	4096	6561	5184
25			64	89	4096	7921	5696
26	12	7	65	78	4225	6084	5070
27			65	80	4225	6400	5200
28			65	91	4225	8281	5915
29			65	92	4225	8464	5980
30			65	76	4225	5776	4940
31			65	91	4225	8281	5915
32			65	82	4225	6724	5330
33	13	4	66	66	4356	4356	4356
34			66	77	4356	5929	5082
35			66	74	4356	5476	4884
36			66	94	4356	8836	6204
37	14	3	69	87	4761	7569	6003
38			69	75	4761	5625	5175
39			69	82	4761	6724	5658
40	15	2	70	83	4900	6889	5810
41			70	91	4900	8281	6370
42	16	1	71	91	5041	8281	6461
43	17	1	72	86	5184	7396	6192
44	18	1	73	97	5329	9409	7081
<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>44</b>	<b>2763</b>	<b>3617</b>	<b>174757</b>	<b>300357</b>	<b>228005</b>

**Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier**

Diketahui

n	=	44
$\Sigma X$	=	2763
$\Sigma X^2$	=	174757
$\Sigma Y$	=	3617
$\Sigma Y^2$	=	300357
$\Sigma XY$	=	228005

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{3617 \quad 174757 - 2763 \quad 228005}{44 \quad 174757 - 2763^2} \\
 &= \frac{632096069 \quad - \quad 629977815}{7689308 \quad - \quad 7634169} \\
 &= \frac{2118254}{55139} \\
 &= 38.4166
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{44 \quad 228005 - 2763 \cdot 3617}{44 \quad 174757 - 2763^2} \\
 &= \frac{10032220 \quad - \quad 9993771}{7689308 \quad - \quad 7634169} \\
 &= \frac{38449}{55139} \\
 &= 0.69731
 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 38.42 + 0.6973 X$$

**Tabel Untuk Menghitung  $\hat{Y} = a + bX$** 

<b>n</b>	<b>X</b>	<b><math>\hat{Y} = 38.42 + 0.697X</math></b>	<b><math>\hat{Y}</math></b>
1	49	38.42 + 0.697 . 49	72.585
2	50	38.42 + 0.697 . 50	73.282
3	55	38.42 + 0.697 . 55	76.769
4	55	38.42 + 0.697 . 55	76.769
5	56	38.42 + 0.697 . 56	77.466
6	57	38.42 + 0.697 . 57	78.163
7	58	38.42 + 0.697 . 58	78.861
8	58	38.42 + 0.697 . 58	78.861
9	58	38.42 + 0.697 . 58	78.861
10	58	38.42 + 0.697 . 58	78.861
11	58	38.42 + 0.697 . 58	78.861
12	59	38.42 + 0.697 . 59	79.558
13	61	38.42 + 0.697 . 61	80.953
14	61	38.42 + 0.697 . 61	80.953
15	61	38.42 + 0.697 . 61	80.953
16	61	38.42 + 0.697 . 61	80.953
17	62	38.42 + 0.697 . 62	81.650
18	62	38.42 + 0.697 . 62	81.650
19	62	38.42 + 0.697 . 62	81.650
20	63	38.42 + 0.697 . 63	82.347
21	63	38.42 + 0.697 . 63	82.347
22	63	38.42 + 0.697 . 63	82.347
23	63	38.42 + 0.697 . 63	82.347
24	64	38.42 + 0.697 . 64	83.044
25	64	38.42 + 0.697 . 64	83.044
26	65	38.42 + 0.697 . 65	83.742
27	65	38.42 + 0.697 . 65	83.742
28	65	38.42 + 0.697 . 65	83.742
29	65	38.42 + 0.697 . 65	83.742
30	65	38.42 + 0.697 . 65	83.742
31	65	38.42 + 0.697 . 65	83.742
32	65	38.42 + 0.697 . 65	83.742
33	66	38.42 + 0.697 . 66	84.439
34	66	38.42 + 0.697 . 66	84.439
35	66	38.42 + 0.697 . 66	84.439
36	66	38.42 + 0.697 . 66	84.439
37	69	38.42 + 0.697 . 69	86.531
38	69	38.42 + 0.697 . 69	86.531
39	69	38.42 + 0.697 . 69	86.531
40	70	38.42 + 0.697 . 70	87.228
41	70	38.42 + 0.697 . 70	87.228
42	71	38.42 + 0.697 . 71	87.926
43	72	38.42 + 0.697 . 72	88.623
44	73	38.42 + 0.697 . 73	89.320

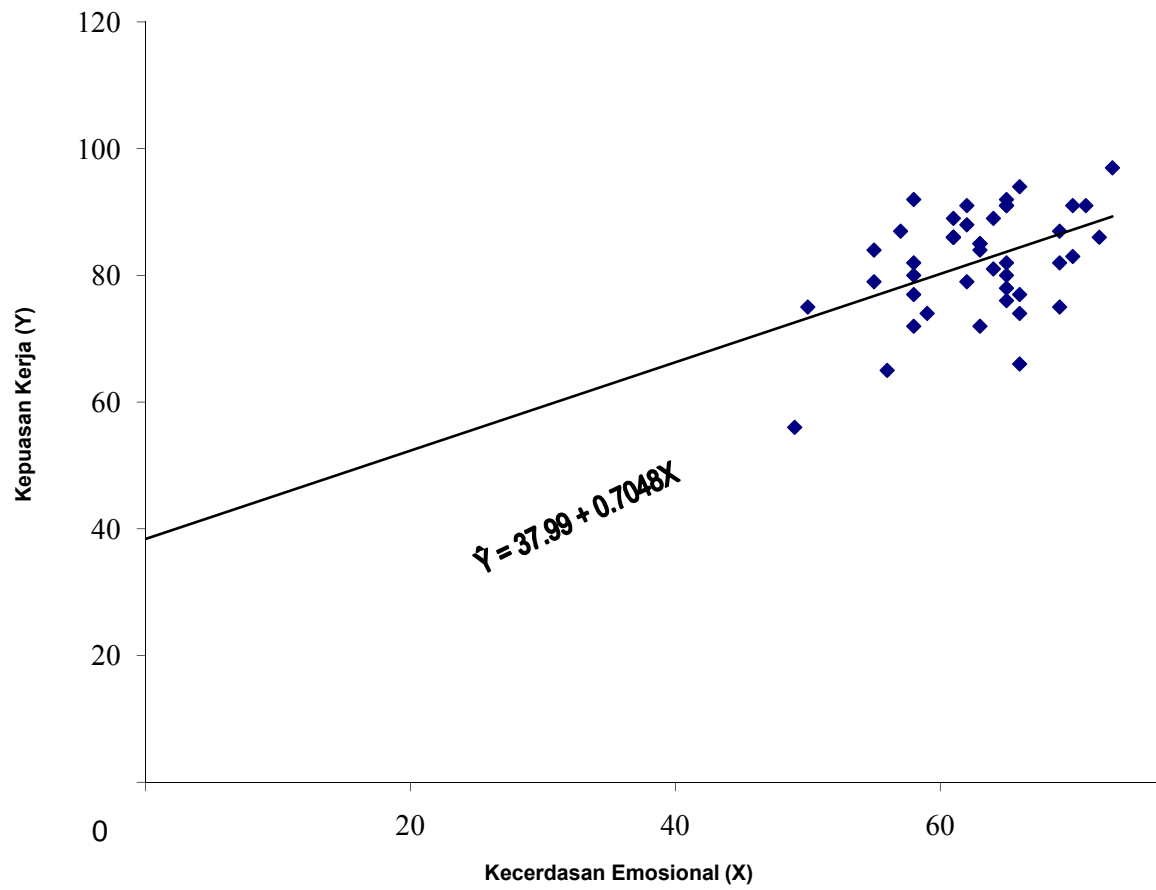


Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\hat{Y} = 38.42 + 0.697X$$

No.	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$	$[(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}})]^2$
1	49	56	72.585	-16.585	-16.585	275.057
2	50	75	73.282	1.718	1.718	2.951
3	55	79	76.769	2.231	2.231	4.979
4	55	84	76.769	7.231	7.231	52.292
5	56	65	77.466	-12.466	-12.466	155.401
6	57	87	78.163	8.837	8.837	78.087
7	58	80	78.861	1.139	1.139	1.298
8	58	82	78.861	3.139	3.139	9.856
9	58	92	78.861	13.139	13.139	172.643
10	58	72	78.861	-6.861	-6.861	47.068
11	58	77	78.861	-1.861	-1.861	3.462
12	59	74	79.558	-5.558	-5.558	30.891
13	61	89	80.953	8.047	8.047	64.761
14	61	86	80.953	5.047	5.047	25.477
15	61	86	80.953	5.047	5.047	25.477
16	61	86	80.953	5.047	5.047	25.477
17	62	91	81.650	9.350	9.350	87.425
18	62	88	81.650	6.350	6.350	40.324
19	62	79	81.650	-2.650	-2.650	7.022
20	63	72	82.347	-10.347	-10.347	107.064
21	63	85	82.347	2.653	2.653	7.037
22	63	85	82.347	2.653	2.653	7.037
23	63	84	82.347	1.653	1.653	2.732
24	64	81	83.044	-2.044	-2.044	4.180
25	64	89	83.044	5.956	5.956	35.468
26	65	78	83.742	-5.742	-5.742	32.968
27	65	80	83.742	-3.742	-3.742	14.001
28	65	91	83.742	7.258	7.258	52.681
29	65	92	83.742	8.258	8.258	68.198
30	65	76	83.742	-7.742	-7.742	59.935
31	65	91	83.742	7.258	7.258	52.681
32	65	82	83.742	-1.742	-1.742	3.034
33	66	66	84.439	-18.439	-18.439	340.001
34	66	77	84.439	-7.439	-7.439	55.340
35	66	74	84.439	-10.439	-10.439	108.975
36	66	94	84.439	9.561	9.561	91.411
37	69	87	86.531	0.469	0.469	0.220
38	69	75	86.531	-11.531	-11.531	132.965
39	69	82	86.531	-4.531	-4.531	20.530
40	70	83	87.2284	-4.228	-4.228	17.879
41	70	91	87.2284	3.772	3.772	14.225
42	71	91	87.9257	3.074	3.074	9.452
43	72	86	88.6230	-2.623	-2.623	6.880
44	73	97	89.3203	7.680	7.680	58.978
<b>Jumlah</b>		3617				2413.821

## GRAFIK PERSAMAAN REGRESI





**Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**

$$\hat{Y} = 38.42 + 0.697X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} = \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0.00}{44} \\ &= 0.0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} = S^2 &= \frac{\sum\{(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{2413.821}{43} \\ &= 56.135 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} = S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{56.135} \\ &= 7.492354 \end{aligned}$$

**Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X**  
 $\hat{Y} = 38.42 + 0.697X$

No.	(Y - $\hat{Y}$ ) (Xi)	(Y - $\hat{Y}$ ) - (Y - $\hat{Y}$ ) (Xi - Xi)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-18.4391	-18.4391	-2.461	0.4931	0.0069	0.0227	0.016
2	-16.5848	-16.5848	-2.214	0.4864	0.0136	0.0455	0.032
3	-12.4660	-12.4660	-1.664	0.4515	0.0485	0.0682	0.020
4	-11.5310	-11.5310	-1.539	0.4370	0.0630	0.0909	0.028
5	-10.4391	-10.4391	-1.393	0.4177	0.0823	0.1136	0.031
6	-10.3472	-10.3472	-1.381	0.4162	0.0838	0.1364	0.053
7	-7.7418	-7.7418	-1.033	0.3485	0.1515	0.1591	0.008
8	-7.4391	-7.4391	-0.993	0.3389	0.1611	0.1818	0.021
9	-6.8606	-6.8606	-0.916	0.3186	0.1814	0.2045	0.023
10	-5.7418	-5.7418	-0.766	0.2764	0.2236	0.2273	0.004
11	-5.5579	-5.5579	-0.742	0.2704	0.2296	0.2500	0.020
12	-4.5310	-4.5310	-0.605	0.2257	0.2743	0.2727	0.002
13	-4.2284	-4.2284	-0.564	0.2123	0.2877	0.2955	0.008
14	-3.7418	-3.7418	-0.499	0.1879	0.3121	0.3182	0.006
15	-2.6499	-2.6499	-0.354	0.1368	0.3632	0.3409	0.022
16	-2.6230	-2.6230	-0.350	0.1368	0.3632	0.3636	0.000
17	-2.0445	-2.0445	-0.273	0.1064	0.3936	0.3864	0.007
18	-1.8606	-1.8606	-0.248	0.0948	0.4052	0.4091	0.004
19	-1.7418	-1.7418	-0.232	0.0910	0.4090	0.4318	0.023
20	0.4690	0.4690	0.063	0.0239	0.5239	0.4545	0.069
21	1.1394	1.1394	0.152	0.0596	0.5596	0.4773	0.082
22	1.6528	1.6528	0.221	0.0871	0.5871	0.5000	0.087
23	1.7179	1.7179	0.229	0.0871	0.5871	0.5227	0.064
24	2.2313	2.2313	0.298	0.1141	0.6141	0.5455	0.069
25	2.6528	2.6528	0.354	0.1368	0.6368	0.5682	0.069
26	2.6528	2.6528	0.354	0.1368	0.6368	0.5909	0.046
27	3.0743	3.0743	0.410	0.1591	0.6591	0.6136	0.045
28	3.1394	3.1394	0.419	0.1591	0.6591	0.6364	0.023
29	3.7716	3.7716	0.503	0.1915	0.6915	0.6591	0.032
30	5.0474	5.0474	0.674	0.2486	0.7486	0.6818	0.067
31	5.0474	5.0474	0.674	0.2486	0.7486	0.7045	0.044
32	5.0474	5.0474	0.674	0.2486	0.7486	0.7273	0.021
33	5.9555	5.9555	0.795	0.2852	0.7852	0.7500	0.035
34	6.3501	6.3501	0.848	0.2995	0.7995	0.7727	0.027
35	7.2313	7.2313	0.965	0.3315	0.8315	0.7955	0.036
36	7.2582	7.2582	0.969	0.3315	0.8315	0.8182	0.013
37	7.2582	7.2582	0.969	0.3315	0.8315	0.8409	0.009
38	7.6797	7.6797	1.025	0.3461	0.8461	0.8636	0.018
39	8.0474	8.0474	1.074	0.3577	0.8577	0.8864	0.029
40	8.2582	8.2582	1.102	0.3643	0.8643	0.9091	0.045
41	8.8367	8.8367	1.179	0.3790	0.8790	0.9318	0.053
42	9.3501	9.3501	1.248	0.3925	0.8925	0.9545	0.062
43	9.5609	9.5609	1.276	0.3980	0.8980	0.9773	0.079
44	13.1394	13.1394	1.754	0.4599	0.9599	1.0000	0.040

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0.087,  $L_{tabel}$  untuk  $n = 44$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,133.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

**Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran**

$$\hat{Y} = 38.42 + 0.697X$$

1. Kolom
- $\hat{Y}$

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 38.42 + 0.697X \\ &= 38.42 + 0.697 [49] = 72.58\end{aligned}$$

2. Kolom
- $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 56 - 72.58 = -16.58$$

3. Kolom
- $(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})$

$$(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}}) = -16.58 - 0.0000 = -16.58$$

4. Kolom
- $[(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})]^2$

$$= -16.58^2 = 275.06$$

5. Kolom
- $Y - \hat{Y}$
- atau
- $(X_i)$
- yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom
- $(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})$
- atau
- $(X_i - \overline{X_i})$
- yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom
- $Z_i$

$$Z_i = \frac{(X_i - \overline{X_i})}{S} = \frac{-18.44}{7.49} = -2.4611$$

8. Kolom
- $Z_t$

Dari kolom  $Z_i$  kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :0,91; pada sumbu menurun cari angka 0,9; lalu pada sumbu mendatar angka 1 Diperoleh nilai  $Z_t = 0.3186$

9. Kolom
- $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$ , jika  $Z_i (+)$  &  $= 0,5 - Z_t$ , Jika  $Z_i (-)$   
 $Z_i = -2,46$ , maka  $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4931 = 0.0069$

10. Kolom
- $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{44} = 0.023$$

11. Kolom
- $[F(z_i) - S(Z_i)]$

$$\begin{aligned}\text{Nilai mutlak antara } F(z_i) - S(z_i) \\ = [0.007 - 0.023] = 0.016\end{aligned}$$

**Perhitungan Uji Keberartian Regresi**

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \Sigma Y^2 \\ &= 300357 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{3617^2}{44} \\ &= 297333.84 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} JK(b) &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 0.697 \left\{ 228005 - \frac{(12763)(3617)}{44} \right\} \\ &= 609.338 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 300357 - 297333.84 - 609.34 \\ &= 2413.821 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 44 \\ dk_{(a)} &= 1 \\ dk_{(b/a)} &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 42 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(b/a)} &= \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{609.34}{1} = 609.34 \\ RJK_{(res)} &= \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{2413.82}{42} = 57.47 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{609.34}{57.47} = 10.60$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 10.60$ , dan  $F_{tabel(0,05;1/42)} = 4,07$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan





### Perhitungan Uji Kelinearan Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$JK(G) = \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\}$$

$$= 1272.295$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$= 2413.821 - 1272.295$$

$$= 1141.525$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$k = 18$$

$$dk_{(TC)} = k - 2 = 16$$

$$dk_{(G)} = n - k = 26$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{1141.53}{16} = 71.35$$

$$RJK_{(G)} = \frac{1272.30}{26} = 48.93$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi tidak linier

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{71.35}{48.93} = 1.46$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 1.46$ , dan  $F_{tabel(0,05;16/26)} = 2,05$  sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

## Perhitungan JK (G)

No.	K	n <sub>i</sub>	X	Y	Y <sup>2</sup>	XY	ΣYk <sup>2</sup>	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	49	56	3136	2744			
2	2	1	50	75	5625	3750			
3	3	2	55	79	6241	4345	13297	13284.50	12.50
4			55	84	7056	4620			
5	4	1	56	65	4225	3640			
6	5	1	57	87	7569	4959			
7	6	5	58	80	6400	4640	32701	32481.80	219.20
8			58	82	6724	4756			
9			58	92	8464	5336			
10			58	72	5184	4176			
11			58	77	5929	4466			
12	7	1	59	74	5476	4366			
13	8	4	61	89	7921	5429	30109	30102.25	6.75
14			61	86	7396	5246			
15			61	86	7396	5246			
16			61	86	7396	5246			
17	9	3	62	91	8281	5642	22266	22188.00	78.00
18			62	88	7744	5456			
19			62	79	6241	4898			
20	10	4	63	72	5184	4536	26690	26569.00	121.00
21			63	85	7225	5355			
22			63	85	7225	5355			
23			63	84	7056	5292			
24	11	2	64	81	6561	5184	14482	14450.00	32.00
25			64	89	7921	5696			
26	12	7	65	78	6084	5070	50010	49728.57	281.43
27			65	80	6400	5200			
28			65	91	8281	5915			
29			65	92	8464	5980			
30			65	76	5776	4940			
31			65	91	8281	5915			
32			65	82	6724	5330			
33	13	4	66	66	4356	4356	24597	24180.25	416.75
34			66	77	5929	5082			
35			66	74	5476	4884			
36			66	94	8836	6204			
37	14	3	69	87	7569	6003	19918	19845.33	72.67
38			69	75	5625	5175			
39			69	82	6724	5658			
40	15	2	70	83	6889	5810	15170	15138.00	32.00
41			70	91	8281	6370			
42	16	1	71	91	8281	6461			
43	17	1	72	86	7396	6192			
44	18	1	73	97	9409	7081			
Σ	18	44	2763	3617	300357	228005			1272.30

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearian Regersi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>
Total	n	$\Sigma Y^2$		-
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$		
Regresi (b/a)	1	$b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$	
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n - k}$	

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>
Total	44	300357.00		
Regresi (a)	1	297333.84		
Regresi (b/a)	1	609.34	609.34	10.60
Sisa	42	2413.82	57.47	
Tuna Cocok	16	1141.53	71.35	1.46
Galat Kekeliruan	26	1272.30	48.93	

<b>F<sub>tabel</sub></b>
$F_o > F_t$ Maka regresi Berarti
$F_o < F_t$ Maka Regresi Linier

<b>F<sub>tabel</sub></b>
4.07
2,05

## Lampiran 27

### Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment

Diketahui

n	=	44
$\Sigma X$	=	2763
$\Sigma X^2$	=	174757
$\Sigma Y$	=	3617
$\Sigma Y^2$	=	300357
$\Sigma XY$	=	228005

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{44 \cdot 228005 - [2763] \cdot [3617]}{\sqrt{\{44 \cdot 174757 - 2763^2\} \{44 \cdot 300357 - 3617^2\}}} \\ &= \frac{10032220 - 9993771}{\sqrt{55139 \cdot 133019}} \\ &= \frac{38449}{85641.898} \\ &= 0.449 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh  $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.449$  karena  $\rho >$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

· 0,

### Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0.449 \sqrt{42}}{\sqrt{1-0.202}} \\ &= \frac{0.449 \cdot 6.481}{\sqrt{0.798}} \\ &= \frac{2.910}{0.89} \\ &= 3.26 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

$t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk  $(n-2) = (44 - 2) = 42$  sebesar 1,68

Kriteria pengujian :

$H_0$  : ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ .

$H_0$  : diterima jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ .

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} \quad 3.26 > t_{\text{tabel}} (1,68)$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

IS :



## Lampiran 29

### Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, m digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0.449^2 \times 100\% \\ &= 0.2016 \times 100\% \\ &= 20.16\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Kepuasan Kerja ditentukan oleh Kecerdasan Emosional sebesar 20.16%

96

aka

**Data Dimensi  
Kepuasan Kerja**

No.	Indikator	No. Item	Skor	Jml Item	Total	Mean
1	Gaji	2	155	5	769	153.80
		10	157			
		13	141			
		16	164			
		20	152			
2	Pekerjaan	1	194	4	726	181.50
		6	171			
		11	169			
		15	192			
3	Supervisi	4	166	4	651	162.75
		9	168			
		17	166			
		19	151			
4	Rekan kerja	5	181	5	872	174.40
		8	165			
		12	180			
		14	175			
		22	171			
5	Promosi	3	123	4	599	149.75
		7	169			
		18	146			
		21	161			
	Total		3617	22		822.2

Persentase
18.71%
22.07%
19.79%
21.21%
18.21%
100%

**Data Dimensi  
Kecerdasan Emosional**

No.	Indikator	No. Item	Skor	Jml Item	Total	Mean	Persentase
1	Kesadaran diri	1	171	4	705	176.25	25.52%
		2	175				
		3	180				
		4	179				
2	Pengelolaan diri	5	156	4	653	163.25	23.63%
		6	154				
		7	171				
		8	172				
3	Kepekaan sosial	9	172	4	693	173.25	25.08%
		10	167				
		11	172				
		12	182				
4	Keterampilan sosial	13	175	4	712	178.00	25.77%
		14	180				
		15	176				
		16	181				
	Total		2763	16		690.75	100%

**Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson**

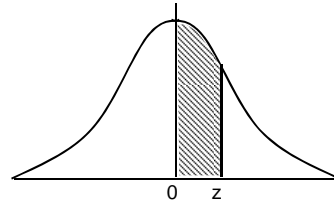
N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

### Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Taraf Nyata ( $\alpha$ )				
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n = 4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	1.031	0.886	0.805	0.768	0.736
	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$

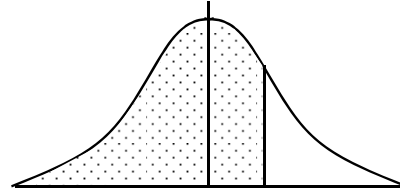
Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

**Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal dari 0 sampai z**



Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000



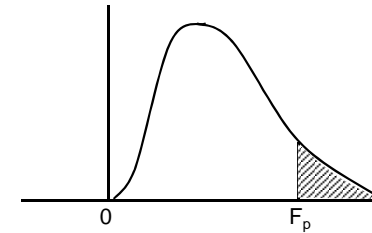
**Nilai Persentil untuk Distribusi t** **$v = dk$** **(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan  $t_p$ )**

v	$t_p$									
	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.888	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.890	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.532	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	0.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
$\infty$	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver &amp; Boyd, Ltd., Ediaburgh

**Nilai Persentil untuk Distribusi F**  
**(Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan  $F_p$ ;**  
**Baris atas untuk  $p = 0,05$  dan Baris bawah untuk  $p = 0,01$ )**



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$
1	161 4052	200 4999	216 5403	225 5625	230 5764	234 5859	237 5928	239 5981	241 6022	242 6056	243 6082	244 6106	245 6142	246 6169	248 6208	249 6234	250 6258	251 6286	252 6302	253 6323	253 6334	254 6352	254 6361	254 6366
2	18.51 98.49	19.00 99.01	19.16 99.17	19.25 99.25	19.30 99.30	19.33 99.33	19.36 99.34	19.37 99.36	19.38 99.38	19.39 99.40	19.40 99.41	19.41 99.42	19.42 99.43	19.43 99.44	19.44 99.45	19.45 99.46	19.46 99.47	19.47 99.48	19.47 99.48	19.48 99.49	19.49 99.49	19.49 99.49	19.50 99.50	19.50 99.50
3	10.13 34.12	9.55 30.81	9.28 29.46	9.12 28.71	9.01 28.24	8.94 27.91	8.88 27.67	8.84 27.49	8.81 27.34	8.78 27.23	8.76 27.13	8.74 27.05	8.71 26.92	8.69 26.83	8.66 26.69	8.64 26.60	8.62 26.50	8.60 26.41	8.58 26.30	8.57 26.27	8.56 26.23	8.54 26.18	8.54 26.14	8.53 26.12
4	7.71 21.20	6.94 18.00	6.59 16.69	6.39 15.98	6.26 15.52	6.16 15.21	6.09 14.98	6.04 14.80	6.00 14.66	5.96 14.54	5.93 14.45	5.91 14.37	5.87 14.24	5.84 14.15	5.80 14.02	5.77 13.93	5.74 13.83	5.71 13.74	5.70 13.69	5.68 13.61	5.66 13.57	5.65 13.52	5.64 13.48	5.63 13.46
5	6.61 16.26	5.79 13.27	5.41 12.06	5.19 11.39	5.05 10.97	4.95 10.67	4.88 10.45	4.82 10.27	4.78 10.15	4.74 10.05	4.70 9.96	4.68 9.89	4.64 9.77	4.60 9.68	4.56 9.55	4.53 9.47	4.50 9.38	4.46 9.29	4.44 9.24	4.42 9.17	4.40 9.13	4.38 9.07	4.37 9.04	4.36 9.02
6	5.99 13.74	5.14 10.92	4.76 9.78	4.53 9.15	4.39 8.75	4.28 8.47	4.21 8.26	4.15 8.10	4.10 7.98	4.06 7.87	4.03 7.79	4.00 7.72	3.96 7.60	3.92 7.52	3.87 7.39	3.81 7.31	3.81 7.23	3.77 7.14	3.75 7.09	3.72 7.02	3.71 6.99	3.69 6.94	3.68 6.90	3.67 6.88
7	5.59 12.25	4.74 9.55	4.35 8.45	4.12 7.85	3.97 7.46	3.87 7.19	3.79 7.00	3.73 6.81	3.68 6.71	3.63 6.62	3.60 6.54	3.57 6.47	3.52 6.35	3.49 6.27	3.44 6.15	3.41 6.07	3.38 5.98	3.34 5.90	3.32 5.85	3.29 5.78	3.28 5.75	3.25 5.70	3.24 5.67	3.23 5.65
8	5.32 11.26	4.74 8.65	4.35 7.59	4.12 7.01	3.97 6.63	3.87 6.37	3.79 6.19	3.73 6.03	3.68 5.91	3.63 5.82	3.60 5.00	3.57 5.74	3.52 5.67	3.49 5.56	3.44 5.48	3.41 5.36	3.38 5.28	3.34 5.20	3.32 5.11	3.29 5.06	3.28 4.96	3.25 4.91	3.24 4.88	3.23 4.86
9	5.12 10.56	4.26 8.02	3.86 6.99	3.63 6.42	3.48 6.06	3.37 5.80	3.29 5.62	3.23 5.17	3.18 5.35	3.13 5.26	3.10 5.18	3.07 5.11	3.02 5.00	2.98 5.92	2.93 4.80	2.90 4.53	2.86 4.64	2.82 4.56	2.80 4.51	2.77 4.45	2.76 4.41	2.73 4.36	2.72 4.33	2.71 4.31
10	4.96 10.04	4.10 7.56	3.71 6.55	3.48 5.99	3.33 5.64	3.22 5.39	3.14 5.21	3.07 5.06	3.02 4.95	2.97 4.85	2.94 4.78	2.91 4.71	2.86 4.60	2.82 4.52	2.77 4.41	2.74 4.33	2.70 4.25	2.67 4.17	2.64 4.12	2.61 4.05	2.59 4.01	2.56 3.96	2.55 3.93	2.54 3.91

Lanjutan Distribusi F

107

v <sub>2</sub> = dk		v <sub>1</sub> = dk pembilang																								
penyebut		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞	
11		4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40	
		9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60	
12		4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30	
		9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36	
13		4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.31	2.30	
		9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16	
14		4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.21	
		8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00	
15		4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.06	2.07	
		8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87	
16		4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.01	
		8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75	
17		4.45	3.56	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96	
		8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65	
18		4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	
		8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57	
19		4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.90	1.88	
		8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49	
20		4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.26	2.23	2.18	2.12	2.08	2.08	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84	
		8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42	
21		4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81	
		8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36	
22		4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78	
		7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31	
23		4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76	
		7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26	
24		4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73	
		7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21	

Lanjutan Distribusi F

107

v <sub>2</sub> = dk		v <sub>1</sub> = dk pembilang																								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞	
penyebut	25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71	
		7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.29	2.23	2.19	2.17	
	26	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69	
		7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13	
	27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67	
		7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10	
	28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	3.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	
		7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06	
	29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64	
		7.60	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03	
	30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	
		7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01	
	32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59	
		7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96	
	34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	
		7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91	
	36	4.11	3.26	2.80	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.89	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55	
		7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87	
	38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53	
		7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84	
	40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51	
		7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	256.00	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81	
	42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49	
		7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78	
	44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48	
		7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75	
	46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46	
		7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72	

Lanjutan Distribusi F

107

$v_2 = dk$	$v_1 = dk$ pembilang																								
penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$	
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45	
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70	
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.10	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44	
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.44	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.16	2.39	2.26	2.18	2.10	2.00	1.91	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68	
55	4.02	3.17	2.78	2.51	3.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41	
	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.00	1.96	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.64	
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.01	1.99	1.95	1.92	1.86	1.81	1.75	1.70	1.65	1.59	1.56	1.50	1.18	1.44	1.41	1.39	
	7.08	4.98	4.13	3.63	3.31	3.12	2.95	2.82	2.72	2.03	2.36	2.30	2.10	2.32	2.20	2.12	2.03	1.93	1.87	1.79	1.71	1.68	1.63	1.60	
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.21	2.15	2.08	2.02	1.98	1.94	1.90	1.85	1.80	1.73	1.68	1.63	1.57	1.51	1.49	1.46	1.42	1.39	1.37	
	7.01	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.79	2.70	2.61	2.51	2.47	2.37	2.30	2.18	2.09	2.00	1.90	1.81	1.76	1.71	1.61	1.60	1.56	
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.32	2.11	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.81	1.79	1.72	1.67	1.62	1.56	1.53	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35	
	7.01	4.92	4.08	3.60	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.59	2.51	2.45	2.35	2.28	2.15	2.07	1.98	1.88	1.82	1.74	1.69	1.63	1.56	1.53	
80	3.96	3.11	2.72	2.18	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.51	1.51	1.45	1.42	1.38	1.35	1.32	
	6.96	4.86	4.04	3.58	3.25	3.01	2.87	2.71	2.61	2.55	2.18	2.11	2.32	2.21	2.11	2.03	1.94	1.84	1.78	1.70	1.65	1.57	1.52	1.49	
100	3.91	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.51	1.18	1.12	1.39	1.34	1.30	1.28	
	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.69	2.59	2.51	2.13	2.36	2.26	2.19	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.46	1.43	
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.45	1.39	1.36	1.31	1.27	1.25	
	6.81	4.78	3.94	3.17	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.17	2.40	2.33	2.23	2.15	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68	1.59	1.54	1.46	1.40	1.37	
150	3.91	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.71	1.64	1.59	1.51	1.47	1.44	1.37	1.34	1.29	1.25	1.22	
	6.81	4.75	3.91	3.14	3.13	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.20	2.12	2.00	1.91	1.83	1.72	1.66	1.56	1.51	1.43	1.37	1.33	
200	3.86	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.26	1.22	1.19	
	6.79	4.74	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.28	2.17	2.09	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.48	1.39	1.33	1.28	
400	3.86	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.49	1.42	1.38	1.32	1.28	1.22	1.16	1.13	
	6.70	4.66	3.83	3.36	3.06	2.85	2.69	2.55	2.46	2.37	2.29	2.23	2.12	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57	1.47	1.42	1.32	1.24	1.19	
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.10	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.70	1.65	1.58	1.53	1.47	1.41	1.36	1.30	1.26	1.19	1.13	1.08	
	6.68	1.62	3.80	3.34	3.04	2.82	2.66	2.53	2.13	2.34	2.26	2.20	2.09	2.01	1.89	1.81	1.71	1.61	1.54	1.44	1.38	1.28	1.19	1.11	
$\infty$	3.84	2.99	2.60	2.37	2.21	2.09	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.69	1.64	1.57	1.52	1.46	1.40	1.35	1.28	1.24	1.17	1.11	1.00	
	6.64	4.60	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64	2.51	2.41	2.32	2.24	2.18	2.07	1.99	1.87	1.79	1.69	1.59	1.52	1.41	1.36	1.25	1.15	1.00	

# Lanjutan Distribusi F

107

$v_2 = dk$	$v_1 = dk$ pembilang																										
penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞	∞		

Sumber : Elementary Statistics, Hoel, P.G., John Wiley & Sons, Inc., New York, 1960  
Izin Khusus pada penulis

***Penilaian Emosi Diri (SEA)***

1. Saya memiliki kemampuan memahami mengapa saya memiliki perasaan-perasaan tertentu hampir setiap waktu.
2. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang perasaan-perasaan saya
3. Saya betul-betul memahami apa yang saya rasakan.
4. Saya selalu tahu apakah saya sedang bahagia/senang atau tidak.

***Penilaian Emosi Orang Lain (OEA)***

5. Saya selalu mengetahui apa yang sedang dirasakan oleh teman-teman saya.
6. Saya adalah seorang pengamat yang baik tentang perasaan-perasaan yang sedang dialami oleh orang lain.
7. Saya sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain.
8. Saya memahami dengan baik perasaan/emosi orang-orang di sekitar saya.

### ***Pemanfaatan Emosi (UOF)***

9. Saya selalu menetapkan tujuan-tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian mencoba sebaik mungkin untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.
10. Saya selalu mengatakan pada diri saya sendiri bahwa saya adalah seorang yang kompeten
11. Saya adalah seorang yang termotivasi oleh diri sendiri
12. Saya akan selalu mendorong diri sendiri untuk melakukan yang terbaik

### ***Pengaturan Emosi (ROE)***

13. Saya dapat mengendalikan temperamen saya dan menangani berbagai kesulitan secara rasional.
14. Saya cukup mampu mengendalikan berbagai emosi saya.
15. Saya dapat selalu menenangkan diri dengan segera saat saya merasa sangat marah.
16. Saya memiliki kendali yang baik atas berbagai emosi saya sendiri.





*Building  
Future  
Leaders*

# KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926  
PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180 Bag. UHTP : Telp. 4893726,  
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486  
Laman : [www.unj.ac.id](http://www.unj.ac.id)

Nomor : 2303/H39.12/PL/2012  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

17 April 2012

Yth. **Dir. Umum dan SDM PT. ASABRI (Persero)**  
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Ria Resty Christiani**  
Nomor Registrasi : 8115087831  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi  
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **PT. ASABRI (Persero)**  
Jl. Mayjen Sutoyo No. 11 Jakarta

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul  
**"Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja."**

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan

**Tembusan :**

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Drs. Syarifullah  
NIP 19570216 198403 1 001



PT ASABRI (PERSERO)  
JAKARTA  
Jalan Mayjen Sutoyo No.11 Jakarta 13630  
Telepon (021) 8094135,8094140  
Faksimile (021) 8012313  
Email : asabri@asabri.co.id

Nomor : B/313- AS/ V /2012  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Persetujuan Penelitian.

31 MAY 2012

Kepada  
Yth. Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan  
Universitas Negeri Jakarta  
Jalan Rawamangun Muka  
di  
Jakarta Timur

1. Berdasarkan Surat Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Jakarta Nomor 2303/H39.12/PL/2012 tanggal 17 April 2012 hal Permohonan izin Penelitian untuk Skripsi.
2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, PT ASABRI (Persero) dapat menyetujui Permohonan untuk melakukan Penelitian Mahasiswi Universitas Negeri Jakarta sebagai berikut :
  - a. Nama : Ria Resty Christiani
  - b. NPM : 8115087831
  - c. Judul Penelitian : Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kepuasan Kerja.

dengan catatan bersedia mentaati ketentuan yang berlaku di PT ASABRI (Persero).

3. Adapun waktu yang disediakan untuk pelaksanaan Penelitian mulai tanggal 01 Juni 2012 sampai dengan tanggal 29 Juli 2012 di Divisi Pensiun PT ASABRI (Persero).
4. Demikian untuk dapat dimaklumi.

Kepala Divisi Personalia,  
  
Delyuzar

Tembusan :

1. Direksi PT ASABRI (Persero).
2. Ka SPI PT ASABRI (Persero).
3. Kadivpens PT ASABRI (Persero).

## SKALA STRES KERJA

### ***Butir-butir Tekanan Waktu:***

- 1 Bekerja di sini membuat sulit bagi saya mendapatkan waktu yang cukup untuk bersama keluarga saya.
- 2 Saya menghabiskan begitu banyak waktu di tempat kerja, Saya tidak dapat melihat berbagai hal di luar sana dengan lebih seksama.
- 3 Bekerja di sini hanya menyisakan sedikit waktu untuk kegiatan lain
- 4 Saya sering mendapatkan perasaan saya bahwa terikat dengan perusahaan ini.
- 5 Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit waktu untuk menyelesaikannya (9)
- 6 Saya kadang takut mendengar dering telepon di rumah karena mungkin panggilan itu berhubungan dengan pekerjaan (9)
- 7 Saya merasa seperti saya tidak pernah memiliki hari libur (9)
- 8 Terlalu banyak orang pada tingkatan yang sama dengan saya di perusahaan ini menjadi tidak produktif karena beratnya tuntutan pekerjaan (9)

***Butir-butir Kegelisahan:***

- 1 Saya mengalami gelisah atau gugup akibat dari pekerjaan saya (9)
- 2 Pekerjaan saya memberikan dampak lebih dari yang seharusnya saya terima (9)
- 3 Sering kali pekerjaan saya membuat saya merasa sangat tertekan (9)
- 4 Kadang-kadang, saat memikirkan pekerjaan saya, saya merasakan sesak nafas (9)
- 5 Saya merasa bersalah saat saya mengambil cuti dari pekerjaan {9}

**PROFIL PT ASABRI (Persero)**

PT ASABRI (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang Asuransi Sosial bagi Anggota TNI/Polri dan PNS Dephan/Polri.

Latar belakang PT ASABRI (Persero) semula Prajurit TNI, Anggota Polri dan PNS Dephan/Polri menjadi Peserta Taspen (Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri) yang didirikan pada tanggal 17 April 1963 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1963. Namun dalam perjalanannya, keikutsertakan Prajurit TNI dan Anggota Polri dalam Taspen mempengaruhi penyelenggaraan Program Taspen.

Untuk menindaklanjuti hal-hal tersebut dan meningkatkan kesejahteraan Prajurit TNI, Anggota Polri dan PNS Dephan/Polri, maka Dephankam (saat itu) berprakarsa untuk mengelola premi sendiri dengan membentuk lembaga asuransi yang lebih sesuai, yaitu Perusahaan Umum Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (Perum ASABRI) yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1971 pada Tanggal 1 Agustus 1971, dan selanjutnya ditetapkan sebagai hari jadi ASABRI.

Dalam perkembangannya untuk meningkatkan gerak usaha, maka berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 1991 bentuk usaha ASABRI dari Perusahaan Umum (Perum) dialihkan menjadi Perseroan Terbatas (PT) sehingga menjadi PT ASABRI (Persero).

Modal dasar berdirinya perusahaan umum (Perum ASABRI) pada Tahun 1971 merupakan modal dasar sebagai penempatan modal pemerintah (PMP) sebesar 1 Milyar rupiah dan sebagai modal disetor sebesar 253 Juta rupiah digunakan untuk modal kerja perusahaan antara lain untuk biaya pendirian kantor, biaya operasional, serta membayar klaim Santunan ASABRI pada tahun-tahun pertama yang jumlahnya cukup besar, sedangkan modal pemerintah sebesar 1 Milyar rupiah baru ditempatkan oleh pemerintah melalui Departemen Keuangan Tahun 1992.

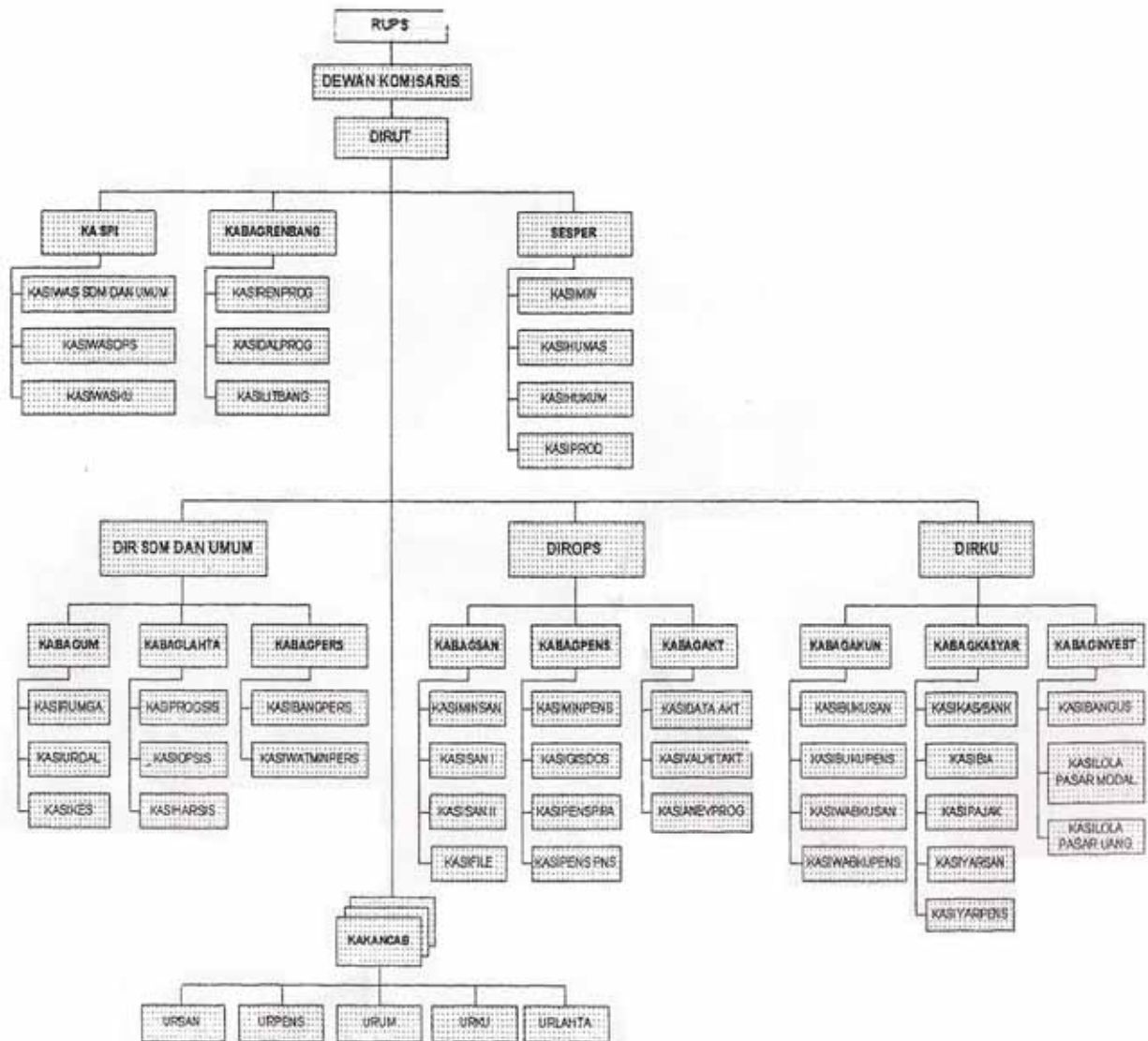
**1. Visi PT ASABRI (Persero)**

Visi adalah menjadi perusahaan pengelola asuransi sosial tingkat nasional yang mampu memberikan manfaat/jaminan yang memuaskan bagi peserta dengan tetap memelihara kinerja perusahaan dan kesejahteraan pegawai.

**2. Misi PT ASABRI (Persero)**

Misi adalah meningkatkan kesejahteraan Prajurit TNI, Anggota Polri dan PNS Dephan/Polri dengan memberikan perlindungan terhadap resiko karena berkurang atau hilangnya penghasilan peserta yang bersangkutan melalui penyelenggaraan asuransi sosial di lingkungan Dephan, TNI dan Polri secara wajib serta dengan memperhatikan kinerja perusahaan tetap sehat, peningkatan produktivitas pegawai dan kemanfaatan bagi stakeholder.

### STRUKTUR ORGANISASI PT ASABRI (PERSERO)





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Ria Resty Christiani. Lahir di Jakarta, 1 Agustus 1990. Alamat rumah di Jl. Kresek Indah VI Rt.008/Rw.03 No. 20A, Kalisari, Jakarta Timur. Pendidikan formal yang pernah dijalani yaitu: 1995-1996 TK Kartika, 1996-2002 SDN R.A Fadilah, 2002-2005 SMP Negeri 179, 2005-2008 SMA Negeri 88, 2008-2012 Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar di SMK Pelitia Tiga Jakarta sebagai guru mata diklat Kewirausahaan. Mempunyai pengalaman Praktek Kerja Lapangan sebagai staf *Bidang Penyelenggara* di Balai Besar Pengembangan Pelatihan Ketransmigrasian pada tahun 2011.